



*El FSE invierte en tu futuro*

**INSTRUMENTOS para INTEGRAR  
la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
entre mujeres y hombres en actuaciones  
cofinanciadas por Fondos Europeos**



# INSTRUMENTOS para INTEGRAR la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre mujeres y hombres en actuaciones cofinanciadas por Fondos Europeos

Mayo 2011

Grupo de trabajo para la actualización e impulso del Protocolo de la Subdirección General de Fondos Europeos

**EL GRUPO DE TRABAJO PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO  
HA ESTADO COMPUESTO POR:**

**Entidades promotoras:**

DG. COOP. CON EL ESTADO Y AAEE

Marisol Aparicio Sánchez

Pilar Llamazares González

Ana de Juan Escorial

Concha Díaz Pascual

Cecilia Comas Molina

DG. DE LA MUJER

Amalia Balaguer Castejón

Eugenia Pérez Eguiagaray

**Entidades Gestoras:**

DG SERVICIOS SOCIALES

M<sup>a</sup> Paz Plaza Rodríguez

M<sup>a</sup> Antonia Fernández Jiménez

DG JUVENTUD

Elena Garzón Sáiz

IRSST

Félix Valdivieso Esquivel

SR EMPLEO

Ester Jiménez Lázaro

DG ENSEÑANZA SECUNDARIA

Juana M<sup>a</sup> Fdez.-Villamil Jiménez

DG ADMINISTRACIÓN LOCAL

Carmen Agudo España

DG UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN

Rocío Molina Minguela

Elena Ruigómez Sánchez

AGENCIA ANTIDROGA

Esther Solabre Hernández

**Entidad Colaboradora:**

LIKaDI FORMACIÓN Y EMPLEO S. L.

**COORDINACIÓN:**

Isabel Alonso Cuervo

**REDACCIÓN:**

Isabel Alonso Cuervo, Natalia Biencinto López y Laura G<sup>a</sup> Vidal Escudero,

# Índice

PRESENTACIÓN .....	5
1. PROTOCOLO PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	7
DEFINICIÓN .....	9
1. Definición y utilidad	
2. Objetivos	
3. A quién está dirigido	
4. Estructura	
5. Características	
MAPA DE CRITERIOS BÁSICOS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	11
1. Las políticas públicas	
2. El principio de igualdad y las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
3. La perspectiva de género	
PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.....	17
1. Manejar e indicar la normativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
2. Usar un lenguaje no sexista que visibilice a mujeres y hombres nombrándolos explícitamente	
3. Contar con información desagregada por sexo y utilizarla	
4. Identificar las desigualdades de partida y los factores de desigualdad entre mujeres y hombres desde la perspectiva de género	
5. Incorporar la igualdad en los objetivos y contenidos	
6. Prever el impacto de género	
7. Impulsar el compromiso de la entidad destinataria ante la igualdad	
8. Fijar procedimientos de seguimiento y control para garantizar la igualdad	
LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS PREPARATORIOS ADMINISTRATIVOS .....	23
2. ESTRATEGIA PARA LA IMPLANTACIÓN .....	27
FINALIDAD, OBJETIVOS Y AGENTES IMPLICADOS .....	29
1. Finalidad	
2. Objetivos	
3. Agentes implicados	

DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA.....	31
1. Comunicación y difusión	
2. Sensibilización y capacitación	
3. Seguimiento y control de la implantación	
3. ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES.....	35
PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO.....	37
1. Objetivos y utilidad	
2. Estructura del documento	
3. Entidades destinatarias	
4. Contexto de aplicación	
EL INFORME GENERAL: GUIÓN DE CONTENIDOS.....	41
ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DE LOS INFORMES SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES COFINANCIADAS.....	43
1. Estructura del informe	
2. Sobre la información a aportar	
ANEXO. MEDIDAS TRANSVERSALES Y MEDIDAS ESPECÍFICAS, CLASIFICACIÓN Y EJEMPLOS PARA SU IDENTIFICACIÓN.....	49
1. Las medidas transversales	
2. Las medidas específicas	
GLOSARIO BÁSICO DE TÉRMINOS.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	55
REFERENCIAS NORMATIVAS.....	57
1. Normativa directa de obligado cumplimiento	
2. Normativa orientadora	

# Presentación

Los Fondos Estructurales, y en especial el Fondo Social Europeo, establecen como un objetivo transversal, a integrar en todas sus actuaciones, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero en la práctica este principio tiende a diluirse en el proceso de elaboración y gestión de la documentación administrativa que da soporte a la adjudicación y distribución de los recursos del FSE, lo cual hace que finalmente las actuaciones que se lleven a cabo por lo general, no contribuyan a disminuir la brecha de género existente entre mujeres y hombres en el ámbito concreto de la actuación.

La Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado, en colaboración con la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid, en el marco de actuación del Programa Operativo del FSE dentro del Objetivo Competitividad Regional y Empleo, incluye entre sus objetivos la incorporación del enfoque de género -en el conjunto de la programación cofinanciada-.

Para poder cumplir este objetivo la Unidad de Género e Igualdad, constituida por el conjunto de entidades que participan en la gestión del Programa Operativo ha considerado de interés revisar el Protocolo para la Incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales que fue realizado en el anterior periodo de programación, a fin de actualizar sus contenidos, potenciar su utilización y completarla con aquellas informaciones adicionales que redunden en beneficio de una mayor equidad en el tratamiento y los logros de la gestión de los Fondos.

Esta revisión permitirá el mantenimiento del Protocolo como un referente técnico y administrativo que incremente la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todo tipo de actuaciones cofinanciadas por los Fondos Comunitarios, y seguirá sirviendo de instrumento técnico al personal técnico de la administración que participa de modo directo en la gestión de actuaciones cofinanciadas, a la hora de elaborar y evaluar inicialmente la documentación de dichas actuaciones, orientando en cada parte del proceso en la utilización de las fórmulas más adecuadas dentro de de la normativa de aplicabilidad directa en las actuaciones.

La aplicación del Protocolo revisado, al proceso de redacción y a la revisión de la documentación, permite que se pueda garantizar la equidad en el acceso de mujeres y hombres a los recursos públicos que la Comunidad de Madrid pone a disposición de la ciudadanía.

El Protocolo se complementa con el documento Estrategia para la Implantación que tiene por

objeto promover la generalización de su uso entre las entidades que participan en la gestión de los fondos.

Finalmente se incluyen unas Orientaciones para la Elaboración de los Informes sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas que tiene por objeto servir de instrumento de apoyo a las entidades gestoras a la hora de elaborar la información que deben incorporar a los Informes Anuales de ejecución, fijando su estructura y estableciendo las pautas sobre su contenido.

EL DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS EUROPEOS Y COOPERACIÓN CON EL ESTADO

PROTOCOLO para INTEGRAR  
la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
entre mujeres y hombres  
en actuaciones cofinanciadas  
por Fondos Europeos



**Unidad de género  
e igualdad**



# Definición

## 1. Definición y utilidad

Un protocolo es una herramienta de trabajo que permite la aplicación de una forma de actuar a través de una serie ordenada de instrucciones que indican los pasos a seguir en cada momento, en un proceso determinado. En nuestro caso particular el protocolo aporta las pautas para la inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de elaboración de Órdenes de Convocatorias, Contratos y Convenios de actuaciones de la Comunidad de Madrid que están cofinanciadas por Fondos Europeos.

## 2. Objetivos

1. Verificar si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en la revisión de los documentos de gestión, de una forma rápida y visual.
2. Guiar la integración de la dimensión de género, identificando los aspectos fundamentales a tener en cuenta en la redacción de los documentos por parte de quien planifica y financia.
3. Estandarizar un procedimiento que se adecue a los objetivos establecidos por la normativa comunitaria, que contribuyan a aumentar la coherencia y calidad de las actuaciones cofinanciadas.
4. Sensibilizar e involucrar al funcionamiento como agente activo en la identificación de las desigualdades de género en el área en la que se pretende intervenir.
5. Conseguir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se encuentre entre los principales objetivos de la entidad destinataria a la hora de diseñar y llevar a cabo sus actuaciones.

## 3. A quién está dirigido

En primer lugar: A todo el personal al servicio de las entidades gestoras de Fondos Europeos se encargan de elaborar y verificar la documentación administrativa de las actuaciones que se van a llevar a cabo dentro del marco de los programas operativos en vigor.

En segundo lugar: El protocolo va destinado al personal responsable y técnico de las posibles entidades destinatarias a las que, a través de los diferentes procedimientos de gestión, les corresponde implementar dichas actuaciones.

#### 4. Estructura

El protocolo consta de los siguientes bloques:

- 1º Mapa de criterios básicos relativos a la teoría de género y a las políticas de igualdad, de obligada lectura para las personas de la Administración que vayan a aplicar el Protocolo.
- 2º Pautas a seguir por la entidad gestora en la elaboración de la documentación de gestión de la actuación, donde se detallan los aspectos a tener en cuenta en cada paso.
- 3º Lista de verificación que facilita de forma rápida y sintética, el trabajo de revisión y validación de la documentación.
- 4º Glosario de términos básicos relativos a la teoría de género e igualdad de oportunidades.
- 5º Anexo actualizado de legislación y normativa, obligatoria y orientativa sobre igualdad de oportunidades de ámbito comunitario, estatal y autonómico.

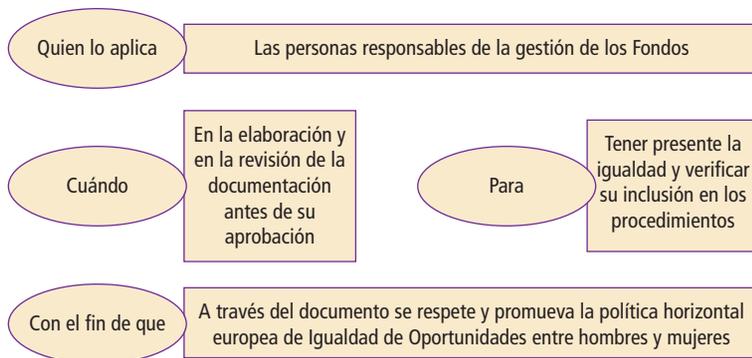
#### 5. Características

Es una herramienta práctica fácilmente manejable, de carácter progresivo, ya que en un primer momento, facilita que se pueda visibilizar al grupo de población al que se dirige la actuación, identificando también la situación de partida de las mujeres y hombres con los que se pretende actuar, y en un segundo momento señala los pasos para actuar intencionadamente a favor de la igualdad.

Se ajusta a la tipología de documentación que se maneja en la Comunidad de Madrid en las actuaciones cofinanciadas por Fondos Comunitarios (Contratos, Convenios y Órdenes de Convocatorias) y al marco normativo (normas de aplicabilidad directa) que rige las actuaciones cofinanciadas. Su aplicación se ajusta de modo flexible a la variedad de apartados habidos dentro de una misma tipología de documentación y resulta transferible a otra documentación administrativa de igual o parecida finalidad.

Finalmente, facilita la sensibilización, del personal que lo maneja y marca el buen hacer en la gestión pública de los recursos.

#### Esquema del procedimiento del uso del protocolo



# Mapa de criterios básicos para integrar la igualdad de oportunidades

Señala los conceptos elementales de la teoría de género y de las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que el funcionariado que está al frente de la gestión de los Fondos debe entender y manejar para poder aplicar con rigor el protocolo.

## 1. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas tratan de garantizar y dar cumplimiento a lo recogido en los marcos normativos de rango superior (el Tratado de Lisboa, la Constitución Española, y el Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid).

El fin de las políticas públicas en las sociedades democráticas y en los estados de bienestar, es garantizar un reparto equitativo entre la ciudadanía -en función de sus necesidades- de los recursos que administran las diferentes entidades políticas (en este caso la UE y la CM) en los diversos ámbitos que abarcan dichas políticas (educación, empleo, inclusión, cohesión, etc.).

Dichas políticas evolucionan y se adaptan a las necesidades de la población y del territorio en cada momento histórico, pero teniendo siempre como punto de referencia el marco constitucional, en el que se recogen los principios por los que se rige el estado democrático y las instituciones que lo representan, a través de la clase política y del aparato del estado instrumentalizado por el conjunto de personas al servicio de la administración que está llamado a cumplir un papel clave a la hora de garantizar y plasmar los intereses públicos, pudiendo actuar como agente facilitador u obstaculizador de aquellos.

## 2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A pesar de que la igualdad formal o legal se considera como un logro ya consolidado, siguen existiendo en la práctica numerosas situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres limitando sus posibilidades reales de desarrollo personal y de acceso a los recursos (empleo, vivienda, ingresos económicos, transportes, nuevas tecnologías, ocio y tiempo libre, etc.).

No se puede hablar en puridad de una distribución justa e igualitaria de los recursos públicos si no se produce un reparto equitativo entre mujeres y hombres. De ahí, la necesidad de trabajar a favor de la igualdad diseñando políticas que afectan a todos los ámbitos de la vida: a las propias

políticas en sí mismas, al reparto del dinero público, a la regulación sobre el empleo, a la conciliación de la vida personal y laboral, etc.

En la Unión Europea, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio básico de actuación desde el Tratado de Ámsterdam de 1997, que: *“asume como uno de los principales objetivos de la Unión, la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres en todas las actividades que desarrollen”* (Art. 3.2). Disponiendo al mismo tiempo que *“se podrán tomar todas las medidas adecuadas para luchar contra cualquier discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, una discapacidad, la edad o la orientación sexual”* (Art. 13); aunque especificando que el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún estado miembro establecer acciones positivas: *“destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales, o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”* (Art. 141.4)

Este principio de actuación se mantiene y refuerza en el Tratado de Lisboa de 2007 en el que se considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor que debe fundamentar la actuación de los estados miembros de la Unión Europea: *“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, (...) Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”* (Disposiciones generales, modificación del art. 1 del Tratado Constitutivo)

Además, para garantizar el respeto al valor de la igualdad entre mujeres y hombres, dispone que *“La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales y la igualdad entre mujeres y hombres”* (modificación artículo 2 del Tratado Constitutivo)

Especificando que *“En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”* (Disposiciones de aplicación general, nº 18)

Los Fondos Estructurales constituyen un instrumento fundamental para el desarrollo de las mencionadas políticas comunitarias en materia de igualdad, por ello sus Reglamentos de Aplicación han ido incorporando la necesidad de integrar el principio de igualdad de género en todas las acciones y programas comunitarios de forma horizontal y la adopción de acciones específicas en favor de las mujeres.

En este contexto, en marzo de 2003 se aprueba en el Parlamento Europeo una Resolución sobre los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la utilización de los Fondos Estructurales (2002/2010), en el que se insta a los Estados Miembros a *“la aplicación sistemática de la integración de la igualdad de oportunidades en todas las fases de la programación y la ejecución de las intervenciones, presentando periódicamente a la Comisión un informe sobre los progresos efectuados (...)”*

En el periodo de programación 2007-2013, el Reglamento (CE) 1083/2006 de la UE, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, ratifica el objetivo transversal de la igualdad de género, a través de la inclusión de un artículo específico (Art. 16) y varias referencias explícitas<sup>1</sup> para garantizar su cumplimiento: *“Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos”* (Art. 16).

Así, la integración de la dimensión de género constituye la estrategia elegida para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones comunitarias, estrategia adoptada y reforzada por el marco legislativo de ámbito estatal:

La Constitución Española, que establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* (Art. 14), señala que *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”* (Art. 9. 2)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que marca punto de inflexión en la actuación de los poderes públicos estatales en materia de igualdad, especifica que *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”* (Art. 15), en base a ello, se establecen varias disposiciones destinadas a modificar los procedimientos de trabajo habituales en la gestión de políticas públicas, en concreto, la *utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo* (Art. 14.11); la *generación y utilización de datos desagregados por sexo e indicadores de género* en estadísticas, estudios y procesos de recogida de información (Art. 20); la inclusión de *cláusulas que fomenten la igualdad* en los procesos de contratación y concesión de subvenciones públicas (Art. 33 y 35); la inclusión de la *perspectiva de género en la producción normativa* (Art. 15) y la *evaluación del impacto de género* de los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística (Art. 19); el fomento de la *participación equilibrada de mujeres y hombres* en la composición de los distintos órganos de representación y de toma de decisiones (Arts. 14.4 y 16).

Además, la Ley indica la forma en que debe integrarse el principio de igualdad de género en las distintas políticas sectoriales: Educación (Arts. 23-25); Salud (Art. 27); Sociedad de la información (Art. 28); Deportes (Art. 29); Desarrollo rural (Art. 30); Urbanismo (Art. 31); Cooperación (Art. 32); Medios de comunicación (Arts. 36-41); y Empleo (Art. 42-64).

---

<sup>1</sup> *Reglamento General Fondos 1083/2006: (Introducción, 30); (Artículo 11.1c); (Artículo 16); (Artículo 66. 2)*

### 3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es un modo de análisis e interpretación de la realidad, un enfoque teórico que permite ver los desequilibrios, el tipo de relaciones sociales que se dan entre mujeres y hombres, permitiendo identificar las desigualdades y los factores de discriminación que les producen.

El análisis toma como punto de partida dos conceptos básicos: El sexo, que define las características biológicas de mujeres y de hombres y el género, que delimita el conjunto de características que la sociedad atribuye como "propias" a mujeres y hombres (modos de actuar, de hablar, de caminar, de vestirse, espacios, tiempos, comportamientos, tareas, gustos, trabajos, empleos, obligaciones, funciones sociales, etc.) constituyendo lo que se denomina: rol de género, en función del cual, las mujeres concentran las actividades directamente ligadas a las funciones que tradicionalmente han desarrollado en el ámbito reproductivo de la casa (educación, salud, limpieza, cuidados personales...), mientras que los hombres se concentran en las ligadas a la función proveedora, desarrolladas en el ámbito productivo del empleo. Las diferencias entre ambas funciones no solo se circunscriben a la remuneración sino también al reconocimiento y prestigio social. Esta teórica división de actividades es lo que se conoce como segregación ocupacional horizontal.

Además existe una segregación ocupacional vertical, que implica que, los puestos de mayor responsabilidad, en los que se toman las decisiones (de reparto del presupuesto público, de asignación de recursos, de los considerados importantes, en definitiva) están ocupados en su mayoría por hombres, concentrándose las mujeres en las categorías medias y bajas de la escala jerárquica.

La explicación de esta realidad se basa en la existencia de barreras aparentemente invisibles<sup>2</sup>, que impiden la participación y el acceso de las mujeres a los recursos públicos en la misma medida que lo hacen los hombres. Eso es lo que tratarán de paliar las políticas públicas de igualdad de oportunidades con el establecimiento de las medidas compensatorias.

Todas las acciones cofinanciadas con Fondos Comunitarios son susceptibles de integrar el enfoque de género, ya que van destinadas directa o indirectamente a la población, a mujeres y hombres que se integran en los diferentes grupos o categorías profesionales a los que se dirige la acción del FSE (personal técnico, directivo y administrativo, personas en riesgo de exclusión o paradas de larga duración, jóvenes, docentes, personas responsables de la gestión, personal de investigación, etc.), por lo que es fundamental hacer un análisis previo, identificando las desigualdades y brechas de género de partida a las que haya que dar respuesta, tomando después las medidas oportunas que frenen el avance de la desigualdad.

Las intervenciones que se promueven pueden afectar de forma directa a mujeres y hombres, si van dirigidas directamente a las personas (personas físicas) o indirecta si van dirigidas a la realización de actividades de tipo transversal para la mejora de los sistemas, acciones de sensibilización, etc. aunque también tendrán, en última instancia, resultados sobre las personas.

---

<sup>2</sup> *Conocidas también como techo de cristal.*

Para poder realizar el análisis y conocer la situación de partida de mujeres y hombres, se necesitan datos desagregados por sexo<sup>3</sup> a partir de los cuales se establezcan los correspondientes indicadores de género, que posibiliten la incorporación de la información relevante para la realización de la actuación y el análisis de sus resultados.

Una vez identificada la brecha de género en la situación de partida se debe valorar previamente el impacto potencial o el efecto que las políticas y programas podrán tener en hombres y mujeres, o lo que puedan suponer en relación con el avance hacia la igualdad real. Se entiende como impacto el efecto que la intervención puede tener en las mujeres, en los hombres y en la reducción de la brecha de género.

Para avanzar en la igualdad equilibrando la situación y posición de las mujeres y hombres, se deberán poner en marcha *medidas de acción positiva*, dirigidas específicamente a las *mujeres* con el objeto de superar obstáculos concretos y *mejorar su situación*, y *medidas de igualdad*, dirigidas a mujeres y hombres y a entidades o estructuras, con el objeto de remover las causas que generan o mantienen la desigualdad.

Entre las *Acciones positivas* podemos citar como ejemplo:

- \* Promoción laboral de las mujeres, tanto para la incorporación al mercado laboral como para su promoción profesional.
- \* Apoyo a la participación de las mujeres en órganos de toma de decisiones como consejos, comisiones, etc.
- \* Ayudas económicas o líneas de subvención sólo para mujeres,

Entre las *Acciones de igualdad*:

- \* Mecanismos que permitan a las mujeres compartir responsabilidades de cara a favorecer su inserción y promoción laboral, a través de ayudas directas, por ejemplo, para el cuidado de personas dependientes y de fomento de la responsabilidad de los hombres en este ámbito.
- \* Realización de estudios e investigaciones en temas de igualdad y género en los ámbitos en los que interviene el FSE.
- \* Medidas adicionales conciliatorias, (flexibilidad laboral y horaria, etc.).
- \* Sensibilización al empresariado para la contratación de mujeres en sectores masculinizados, formación del personal docente en género e igualdad, módulos de igualdad en la formación para el empleo, etc.

---

<sup>3</sup> Ver con más detalle en pautas para la elaboración de documentos, punto 3 (Contar con información desagregada por sexo y utilizarla).

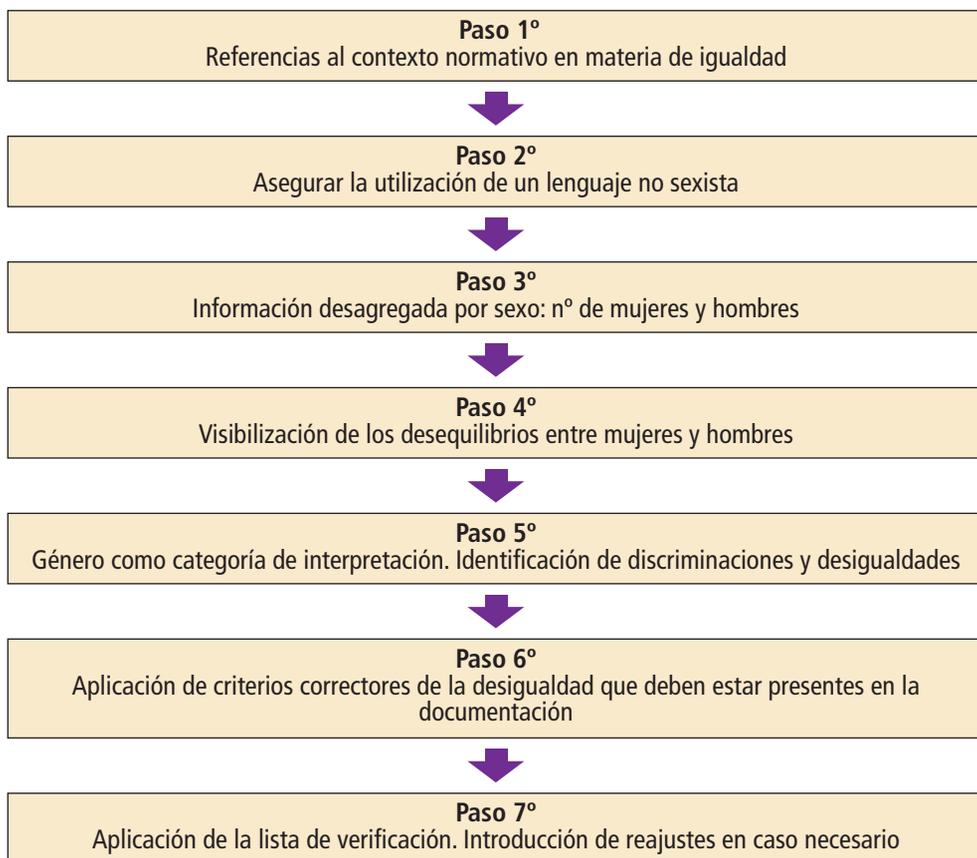
La utilización de la perspectiva de género como modelo de análisis facilita la identificación de las variables o aspectos que es necesario abordar y trabajar a la hora de elaborar las Convocatorias, Contratos, Órdenes de Subvenciones para que la implementación de éstas, contribuya realmente a avanzar hacia la igualdad real de mujeres y hombres. Esto significa:

- Tener datos desagregados por sexo
- Establecer indicadores relevantes al género
- Conocer la disponibilidad de tiempo de mujeres y hombres para el diseño de actuaciones a la medida.
- Analizar la posición laboral de mujeres y hombres.
- Establecer medidas que permitan compensar las desigualdades de partida.
- Prever el impacto de la actuación en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Reajustar la intervención si se detecta un impacto negativo.

# Pautas para la elaboración de los documentos

En este apartado se señalan las pautas que orientan la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración y gestión de la documentación administrativa (Órdenes de Subvenciones, Convenios y Contratos) de gestión del gasto del Fondo Social Europeo. A continuación se presenta un esquema de las pautas y el recorrido de estas.

## Pautas para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la documentación



## Paso 1.- Manejar e indicar la normativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Con el objeto de garantizar que se ha tenido en cuenta la normativa reguladora vigente relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Ver anexo legislativo) tanto de ámbito europeo, estatal como autonómico. Ésta debe incluirse de un modo explícito en el contexto legal de la actuación, mencionando el articulado contenido en las normas de aplicabilidad directa -u obligatorias- y orientativas.

## Paso 2.- Usar un lenguaje no sexista que visibilice a mujeres y hombres nombrándolos explícitamente

Para poder visibilizar a las mujeres y hombres a los que se dirigen los recursos públicos, lo primero que se necesita es nombrarlos explícitamente, equilibrando las referencias de mujeres y hombres en toda la producción documental. Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos, y romper estereotipos y expectativas de género. El uso de un lenguaje no sexista, debe ser compatible con las normas gramaticales.

**Evitar, en la medida de lo posible, el uso del genérico gramatical masculino como universal**, que oculte a las mujeres (*los funcionarios, los participantes, los discapacitados, los parados...*).

- Emplear sustantivos que hagan referencia a los colectivos en los que mujeres y hombres se insertan dentro de la actuación: *el funcionariado, el alumnado, la ciudadanía...*
- Sustituir por perífrasis del tipo: *las personas participantes, las personas con discapacidad, las personas en paro, el personal investigador, la población madrileña...*
- Emplear estructuras verbales con el "se" impersonal omitiendo el sexo del sujeto: *beneficiarán de estas ayudas, se seleccionará.*
- Usar formas impersonales del verbo o gerundios: *es necesario haber presentado caución o fianza, no estar incurso en procesos, presentando...*
- En los sustantivos en que el artículo determina el género gramatical: *el adquirente, el solicitante...*, se puede omitir el artículo: *solicitantes de plaza, cada solicitud, cada solicitante*; o usar un pronombre: *quién solicite, recurra...*
- Emplear construcciones que aludan al cargo o profesión en lugar de la persona: *la jefatura, la vicepresidencia, la dirección...*

**El uso de barras (a/o)** debe quedar limitado a formularios no utilizándose en ningún caso fuera de este contexto.

**La arroba** no debe emplearse porque no es un signo lingüístico.

Finalmente, también debe exigirse, si se diera la circunstancia, prestar atención al lenguaje visual, evitando el uso de imágenes con referencias de mujeres y hombres en el ejercicio de roles estereotipados o vinculados al rol de género tradicional.

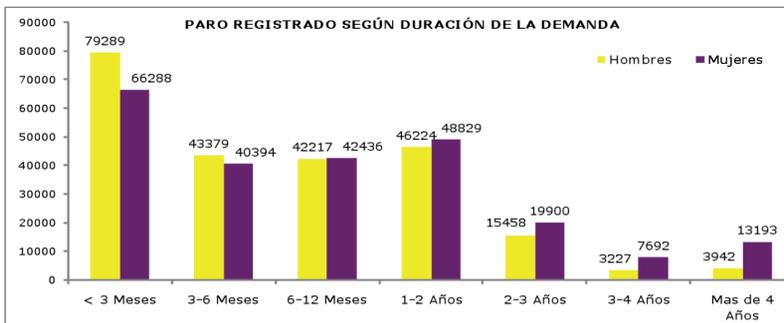
### Paso 3.- Contar con información desagregada por sexo y utilizarla

Todas las actuaciones del F.S.E. van dirigidas directa o indirectamente a personas, y dado que los grupos de destino están integrados por mujeres y hombres con realidades y necesidades diferentes, es necesario disponer de información desagregada por sexo. Es un requisito técnico indispensable para poder valorar quiénes y cómo se benefician y acceden a los recursos que se gestionan, y partir de aquí, poder abordar el trabajo desde una perspectiva de género garantizando el principio de igualdad.

La variable sexo, es una variable cuantitativa descriptiva, que ha de atravesar todas las demás variables indicando así, la presencia que hombres y mujeres tiene en cada una de otras variables (ser mayor de 45 años, tener algún tipo de discapacidad, ser parte de la plantilla, ser personal fijo, ser parte del equipo docente, etc.).

Si no hay posibilidad de obtener datos específicos para la actuación procedentes del propio territorio o grupo en el que se propone intervenir, se puede acudir a fuentes estadísticas oficiales (Observatorio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, INE, Eurostat, etc.) que aporten datos extrapolables. Es importante ajustar el tipo de datos a la actuación concreta, es decir, contar con datos que puedan proporcionar información relevante que permita realizar el seguimiento de la actuación que se pretende llevar a cabo.

En caso de ausencia de datos desagregados, se deben establecer mecanismos para su generación en la propia documentación. Veamos un ejemplo sobre el paro registrado:



Fuente: [http://gestiona.madrid.org/tdpcweb/run/j/InicioParo.icm?ESTADO\\_MENU=1](http://gestiona.madrid.org/tdpcweb/run/j/InicioParo.icm?ESTADO_MENU=1)

Como se puede observar, en ocasiones hay grandes diferencias de cifras llegando con frecuencia a ser el doble o más. Si el resultado de esta comparación arroja cifras muy diferentes, estaremos ante algún tipo de desigualdad. El género es, la categoría explicativa que permitirá dotar de significado a esos datos cuantitativos.

#### Paso 4.- Identificar las desigualdades de partida y los factores de desigualdad entre mujeres y hombres desde la perspectiva de género

Se trata de identificar los factores de género que puedan estar influyendo en esta realidad. Se deben plantear preguntas relacionadas con el contenido del rol de género que interiorizan y asumen tradicionalmente mujeres y hombres a lo largo de su vida, lo que les va a restar oportunidades reales de desarrollo personal. Preguntas que den respuestas sobre qué es lo que está pasando, qué está influyendo en este resultado, para así tenerlo en consideración en las actuaciones que se vayan a llevar a cabo.

Si de entrada, por ejemplo las cifras muestran que hay más desempleadas, o menos mujeres que formen parte de equipos de investigación, o que dentro de estos, no ocupan cargos de dirección, estaremos ante algún tipo de desigualdad que por motivos de género excluye o dificulta que las mujeres disfruten de ese recurso en igualdad de oportunidades respecto a los hombres. Para ello se debe analizar qué factores (funciones del rol de género, prejuicios, falsas creencias, obligaciones asignadas, costumbres y tradiciones que pudieran relacionarse, etc.) son los que están actuando.

#### Algunas preguntas con respuestas desde una perspectiva de género

Posibles preguntas:	Posibles respuestas:
¿Por que hay menos mujeres demandantes de cursos de formación de carpintería, electricidad, conducción de vehículos pesados, reparación de equipos informáticos ...?	Son profesiones tradicionalmente consideradas "propias de hombres", tendrán más dificultades de emplearse en esas profesiones, se las percibe como incapaces y usurpadoras de un espacio que no les corresponde, se considera imprescindible la fuerza física y que ellas no la tienen, etc.
¿Por que hay menos mujeres responsables de equipos, ocupando puestos de dirección, formando parte de comisiones, o asesoras?	Son puestos tradicionalmente asignados a los hombres, se considera que ellos se saben imponer mejor, o tienen más disponibilidad horaria para asistir a reuniones fuera del horario laboral, se tiene más en consideración la opinión de los hombres, etc.
¿Por qué hay más mujeres dentro de la población en riesgo de exclusión?	Tienen más cargas familiares no compartidas, o más dificultad para acceder o disfrutar de los recursos públicos, cobran menos, hay más paradas, están más en el sector informal, el factor de exclusión (etnia, discapacidad, origen..) invisibiliza el factor género, etc.
¿Por que hay menos mujeres que participan en los programas dirigidos a la población en riesgo de exclusión?	Tienen menores expectativas laborales, el contenido de estos programas no tiene en cuenta sus necesidades (medidas de conciliación, posibilidades reales de empleo en el sector..), no acceden a la información...
¿Por que hay más mujeres posibles beneficiarias con personas dependientes a su cargo, mayores o menores?	Es una obligación tradicional de las mujeres, se les exige desde su entorno familiar, hay más unidades familiares con mujeres solas al frente, tienen más cargas familiares no compartidas, cobran menos y no pueden contratar a alguien...

## Paso 5.- Incorporar la igualdad en los objetivos y contenidos

La reducción de desigualdades se debe convertir en un objetivo transversal de las actuaciones. No se trata por ejemplo de reducir las tasas de paro de la población en riesgo de exclusión de Madrid en general, así de un modo abstracto, sino hacerlo de tal forma que se reduzca la tasa de las mujeres y de los hombres en riesgo de exclusión de manera igualitaria y proporcional al punto de partida de ambos. Si era mayor el % de mujeres desempleadas, deberá ser mayor también el % de insertadas.

Por lo tanto la igualdad debe estar expresamente mencionada en los objetivos. Para lograrlo, se deben buscar los mecanismos adecuados, implementando tanto medidas de acción positiva como acciones de igualdad (Ver apartado 3).

## Paso 6.- Prever el impacto de género

Es necesario valorar en qué medida, la actuación que se pretende regular puede contribuir a disminuir la brecha de género inicial entre mujeres y hombres. Se trata de anticiparse a los efectos que se pudieran derivar de la actuación, con el fin de garantizar que los efectos sean positivos en la igualdad. Es decir, es plantearse si va a contribuir a mantener la situación de desigualdad (*impacto negativo*), va a disminuirla (*impacto positivo*), o en el peor de los casos va a aumentar las desigualdades (*impacto negativo*).

### *Tipos de impacto en la igualdad*

<i>Mantiene las desigualdades</i>	➔	<i>impacto negativo</i>
<i>Aumenta las desigualdades</i>	➔	<i>impacto negativo</i>
<i>Disminuye las desigualdades</i>	➔	<i>impacto positivo</i>

## Paso 7.- Impulsar el compromiso de la entidad destinataria ante la igualdad

Las entidades objeto de contrato, convenio o subvención que incluyan la igualdad como un valor fundamental en su cultura organizacional podrán ser valoradas positivamente<sup>4</sup>. Las pautas básicas para dicha valoración podrían venir marcadas por:

- *la presencia del objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la finalidad de la entidad y sus sistemas de comunicación*
- *por los niveles de conocimiento y formación básica en género del equipo implicado en la actuación*
- *por la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones*
- *por el tipo de condiciones y contratos de mujeres y hombres*
- *por el establecimiento de medidas de promoción para las mujeres*
- *por el establecimiento de medidas conciliatorias*

<sup>4</sup> Según el artículo 33 y 35 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (ver anexo legislativo)

- *Por tener un compromiso visible y real con la igualdad de género.*
- *por la ausencia de expedientes sancionadores por motivos de discriminación de sexo*
- *por el uso de un lenguaje escrito y visual no sexista...*

## **Paso 8.-Fijar sistemas de seguimiento y control que garanticen la igualdad**

Ya que toda intervención conlleva un control y seguimiento, tanto intermedio como final, el propio mecanismo de control interno, debe de velar, de alguna forma, por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y facilitar la medición del impacto en la igualdad de la actuación.

Ello va a depender en gran medida, del establecimiento de indicadores. Estos son mecanismos de medición de la realidad. Pueden ser una medida numérica (cuantitativos), como el nº de subvenciones, de becas concedidas, empleos creados, de contratos, de medidas conciliatorias del programa... O pueden medir los factores que intervienen en esa realidad (cualitativos), como los motivos de la denegación de subvenciones o becas, motivos de abandono, los cambios en la posición de las mujeres en la empresa, la mejora de las cualificaciones de las personas participantes, la existencia de prejuicios por parte del empresariado... Todos deben estar desagregados por sexo.

Los indicadores como mínimo deben reflejar el punto de partida y el punto final al que han llegado las mujeres y hombres que se han beneficiado de la actuación.

### **Resumen de las pautas para la elaboración de documentos**

#### **Identificación**

- Conocer la normativa e incluirla
- Contar con información de partida desagregada por sexo
- Identificar las desigualdades entre mujeres y hombres

#### **Redacción**

- Establecer Indicadores de género
- Integrar la igualdad en los objetivos y contenidos
- Incluir criterios correctores de las desigualdades
- Emplear un lenguaje no sexista

#### **Verificación**

- Comprobar la integración de la igualdad

# Lista de verificación para la elaboración de documentos preparatorios administrativos

## Uso de la lista de verificación

- 1º Señalar con un símbolo de verificación (✓) los aspectos recogidos en la lista que ya están integrados en el documento.
- 2º Revisar los apartados no señalados con el símbolo de verificación para identificar las mejoras que se deberán incluir.
- 3º Reajustar el documento incluyendo las modificaciones oportunas que garanticen la presencia de la igualdad de oportunidades.

## Aspectos relativos a la normativa de aplicación, las desigualdades de género en el ámbito de intervención y el lenguaje a utilizar.

Sobre la normativa de aplicación		
1	Se ha recopilado la normativa de igualdad entre mujeres y hombres (europea, estatal y autonómica) que se ha de tener en cuenta para su aplicación concreta a la realidad sobre la que se pretende intervenir.	
2	Se consideran, en concreto, las referencias a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los Reglamentos Generales (Rgto.1081/2006), y los aspectos de la <i>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i> aplicables	
Sobre las desigualdades y la información		
3	Se han identificado las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito relacionado con el objeto del documento que se va a generar	
4	Se asegura facilitar la futura recogida información útil para el análisis de género, contemplando que la documentación administrativa derivada (anexos, formularios, base de datos, hojas de registro y evaluación, etc.) incluya un campo para la variable sexo en toda la información relativa a personas.	
Sobre el lenguaje escrito		
5	Se contempla la utilización de un lenguaje no sexista en el documento y en toda la documentación administrativa derivada (formularios, hojas de inscripción, evaluaciones, etc.).	

## Aspectos relativos a la estructura del documento

Exposición de motivos, preámbulo, introducción		
6	Se menciona la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres en el objeto concreto de la actuación y la obligación de trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	
7	Se cita, específicamente, el mandato normativo de igualdad entre mujeres y hombres que obliga a la incorporación transversal de la perspectiva de género, así como las obligaciones concretas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que afectan al objeto del documento.	
Objeto del documento, finalidad y contenidos		
8	Se nombra expresamente en el objeto del documento, finalidad u objetivos, la igualdad entre mujeres y hombres.	
9	Se incorpora la igualdad de género en la descripción o desarrollo de las líneas de actuación que se contemplan en el documento, y que son susceptibles de tal incorporación.	
Requisitos y criterios para la participación		
10	Se incluye, entre las limitaciones a la participación, que las entidades destinatarias acrediten no estar incurso en procesos judiciales, ni condenadas en sentencia firme por discriminación de sexo <sup>14</sup>	
11	Se incluye expresamente, en el proceso de selección de las personas beneficiarias, algún criterio que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres.	
12	Se menciona que se valorará positivamente el compromiso, verificable documentalmente, de las entidades destinatarias con la igualdad entre mujeres y hombres.	
Obligaciones de las entidades destinatarias <sup>15</sup>		
13	Se asegura, en este apartado del documento, la necesidad de asumir los compromisos en materia de igualdad entre mujeres y hombres de un modo transversal, en las líneas de actuación y concreción de su objeto, tanto en: 13.1. La planificación de las actuaciones, por ej. con la incorporación de indicadores de género en el diagnóstico previo, o la inclusión de medidas de capacitación en igualdad de género de los equipos de trabajo, etc. 13.2. El seguimiento, por ej. con sistemas que permitan verificar avances en la incorporación del enfoque de género en las actuaciones desarrolladas, etc. 13.3. En la memoria final de ejecución, por ej. dando cuenta de los resultados de la actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, etc.	
14	Se han incorporado acciones correctoras de las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas en el ámbito de intervención; <i>por ej. Acciones específicas para mujeres, reserva de plazas, sistema de cuotas, compromiso de contratación para mujeres, etc.</i>	
15	Se fijan acciones para garantizar el acceso de mujeres y hombres a las distintas actividades en condiciones de igualdad.	
16	Se explicita la obligación de que toda la información sobre personas beneficiarias e implicadas en la ejecución, manejada por las entidades destinatarias, esté desagregada por sexo.	
17	Se establece la necesidad de tener presente la situación de discriminación múltiple de las mujeres pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión (inmigrantes, personas con discapacidad, población gitana, etc.).	
18	En los supuestos de subcontratación, quedan explicitadas las obligaciones y recomendaciones referidas en los puntos anteriores.	

<sup>14</sup> Art.49 c) y 50 de la Ley30/2007 de 30 octubre, de Contratos del Sector Público.

<sup>15</sup> Entendiendo por entidad destinataria, la entidad intermedia entre la Comunidad de Madrid y la población beneficiaria final de las políticas. Puede ser un Ayuntamiento, una asociación, una empresa, etc.

<b>Comunicación, difusión y publicidad</b>		
19	Se recoge el compromiso de la entidad con el uso de un lenguaje escrito y visual no sexista en las actividades de comunicación, difusión y publicidad.	
20	Se informa a las entidades destinatarias de la necesidad de usar un lenguaje no sexista y evitar las imágenes visuales sexistas en toda la producción documental (materiales, publicaciones, videos, folletos, páginas web, hojas de inscripción y evaluación etc.).	
<b>Seguimiento, supervisión y control</b>		
21	Se informa que, dentro del sistema de seguimiento que se utilizará, se contemplarán criterios que permitan dar cuenta del cumplimiento de los objetivos de igualdad.	
22	Entre las exigencias informativas, se incluye la obligación de valorar la realización de las medidas aplicadas para la integración transversal del enfoque de género, y de aquéllas orientadas a erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de intervención.	
23	Se señala la necesidad de aportar datos desagregados por sexo e indicadores de género que permitan valorar el impacto de la actuación en la igualdad entre mujeres y hombres, según los requerimientos del Sistema de Seguimiento y Evaluación del PO del FSE.	



# ESTRATEGIA PARA LA IMPLANTACIÓN

## Protocolo para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones cofinanciadas por Fondos Europeos



**Unidad de género  
e igualdad**



# I. Finalidad, objetivos y agentes implicados

EL DOCUMENTO que se presenta a continuación es el resultado del trabajo del Grupo de Trabajo para la Actualización e Impulso del *Protocolo para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones F.S.E.* con objeto elaborar una estrategia que promoviera la generalización del uso del protocolo que se concreta en los siguientes apartados:

- El primer apartado, establece la *finalidad y objetivos* de la estrategia, así como identifica las personas *destinatarias* y los *agentes* responsables en su puesta en marcha.
- El segundo desarrolla las *líneas de intervención* que se han establecido como prioritarias, y que se despliegan en un conjunto de actuaciones a poner en marcha para la comunicación y difusión del Protocolo, la sensibilización y capacitación en su uso, y el seguimiento y control de su implantación. Junto a cada actuación, se identifica el o los centros gestores responsables de su ejecución.

## 1. FINALIDAD

Implantar el protocolo para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en actuaciones del FSE, de manera que se convierta en una herramienta sistemática de trabajo en los centros implicados en la gestión de Fondos.

## 2. OBJETIVOS

Con esta finalidad, se han identificado los siguientes objetivos:

- Comunicar y difundir el Protocolo, con vistas a un uso sistemático de éste como herramienta de trabajo en las entidades gestoras.
- Sensibilizar al personal de la Comunidad de Madrid implicado en la gestión de Fondos en la necesidad de incorporar la igualdad de género en dicha gestión y capacitar para una correcta aplicación del Protocolo.
- Establecer un sistema eficaz de seguimiento de la aplicación del Protocolo, que permita verificar y documentar avances en su incorporación a los procedimientos de trabajo.

## 3. AGENTES IMPLICADOS

La estrategia que se desarrolla a continuación, tiene como **agentes responsables** de su impulso y puesta en marcha:

- En primer lugar, la **Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado**, como entidad impulsora de la estrategia, y que tiene la competencia en los procedimientos de gestión y control de las intervenciones financiadas con fondos provenientes de la Unión Europea, así como en el asesoramiento a los diferentes gestores autonómicos de fondos comunitarios. Es este organismo el que asume la responsabilidad en la puesta en marcha de la mayor parte de las actuaciones que se recogen en este documento.
- En segundo término, los distintos **centros gestores** que tienen la responsabilidad de participar en las actuaciones que se proponen a continuación, contribuyendo al uso del Protocolo e incorporando la igualdad de género en sus procedimientos de trabajo.
- Por otro lado, la estrategia tiene como **personas destinatarias** últimas a todo el personal que en la Comunidad de Madrid realiza funciones relacionadas con la gestión de Fondos Europeos, y que serán principales receptoras de las actuaciones de comunicación y difusión, beneficiarias de la formación y capacitación en el uso del Protocolo, y que han de implicarse en el seguimiento y control de la implantación del mismo.

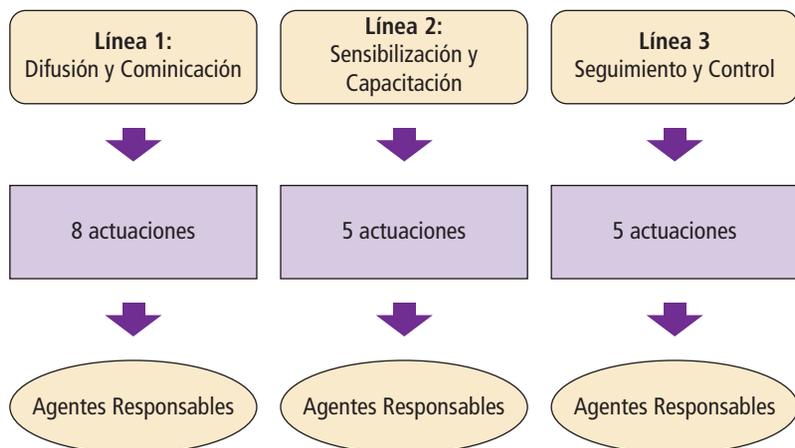
## II. Desarrollo de la estrategia

A continuación se especifican la propuesta de actuaciones a poner en marcha para el logro de los objetivos propuestos, así como la entidad o entidades que tendrían la responsabilidad de su ejecución.

Tal como se ha indicado al comienzo, la estrategia se articula en torno a tres líneas de intervención:

- La línea de *comunicación y difusión*, recopila todas aquellas actuaciones, dirigidas a presentar el Protocolo y difundir sus contenidos entre los centros gestores de la administración autonómica que tiene responsabilidad de aplicarlo.
- La línea de *Sensibilización y capacitación*, recoge aquellas actuaciones orientadas a establecer las condiciones previas necesarias para la generalización del uso de esta herramienta, relativas a lograr los niveles de sensibilización en la necesidad e importancia de integrar la igualdad de género en la gestión de los Fondos Comunitarios, así como en la adquisición de los conocimientos básicos en materia de género para la aplicación del Protocolo.
- La línea de *seguimiento y control de la implantación*, está referida a las actuaciones que se pretende poner en marcha para conocer la utilidad y el uso que se le está dando al Protocolo, así como para asegurar la continuidad en su aplicación.

El siguiente gráfico recoge la lógica de desarrollo de la Estrategia que se presenta:



## Línea 1. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

**Actuación 1.1.** Emisión de una Instrucción con la obligación de incorporar la perspectiva de género en la gestión de las actuaciones financiadas con Fondos Comunitario, difundiendo en Anexo el Protocolo.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio.**

**Actuación 1.2.** Difusión de información, a través de la web de la Comunidad de Madrid, información sobre el Protocolo, la Instrucción, y documentación relacionada con su uso.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio.**

**Actuación 1.3.** Presentación y difusión del Protocolo a los Centros Gestores, a través de reuniones explicativas, listas de correo electrónico, edición y distribución del mismo, etc.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio.**

**Actuación 1.4.** Presentación del Protocolo a todas las unidades administrativas de cada uno de los Centros Gestores que intervengan en la tramitación, mediante reuniones explicativas y su distribución.

- Entidad responsable: Todos los **Centros gestores.**

**Actuación 1.5.** Difundir el protocolo entre las entidades que ejecutan las actuaciones cofinanciadas, por ejemplo, incluyéndolo entre las Instrucciones que se les envían.

- Entidad responsable: Todos los **Centros gestores.**

**Actuación 1.6.** Valorar la creación de un espacio virtual sobre integración del enfoque de género en la gestión de Fondos Comunitarios, de acceso restringido a gestores, en el que compartir y resolver dudas al respecto, documentación relevante, etc.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio.**

**Actuación 1.7.** Realización de una Jornada de Presentación del Protocolo Actualizado y sus posibilidades de aplicación, haciendo especial hincapié en la asistencia de personal directivo.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio.**

**Actuación 1.8.** Participación activa en los encuentros y foros estatales que se realicen con participación de distintas CCAA para presentar y difundir el Protocolo.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio y Centros gestores.**

## Línea 2. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

**Actuación 2.1.** Realización de acciones formativas, dirigidas a personal directivo y técnico de los centros gestores, que difundan los principios básicos de la perspectiva de género, formaran en aspectos clave (normativos, metodológicos, técnicos) sensibles a la integración de esta perspectiva en todas las fases de tramitación de operaciones cofinanciadas por Fondos Comunitarios, y el uso del Protocolo como herramienta para dicha integración.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio** (organización), **Organismo responsable en materia de Igualdad** (diseño).

**Actuación 2.2.** Realización de sesiones prácticas de interpretación y uso del Protocolo con el personal que gestiona actuaciones cofinanciadas por Fondos Comunitarios en cada Centro Gestor.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio** y **Centros gestores**.

**Actuación 2.3.** Puesta en marcha de procedimientos internos (charla, Manual de procedimientos) para asegurar que el personal nueva incorporación en los centros gestores conocen los principios básicos y van a usar el Protocolo.

- Entidad responsable: **Centros gestores**.

**Actuación 2.4.** Inclusión de contenidos relacionados con los requisitos de integración de la perspectiva de género en la ejecución de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Comunitarios –desarrollados en el Protocolo- en las acciones formativas o en la documentación que se difunde a las entidades beneficiarias.

- Entidad responsable: **Centros gestores**.

**Actuación 2.5.** Recopilar ejemplos de buenas prácticas de integración de género en la gestión de operaciones cofinanciadas, y realizar anualmente la selección de una, para su difusión en los medios que se establezcan para la comunicación del Protocolo.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio** (promotor), **Centros gestores** (participación aportando prácticas).

## Línea 3. SEGUIMIENTO y CONTROL de la IMPLANTACIÓN

**Actuación 3.1.** Realización de Jornadas Anuales para la presentación y valoración del uso del Protocolo y su adaptación a los procesos de trabajo de los centros gestores de operaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales.

- Entidad responsable: **Organismo Intermedio** (promotor), **Centros gestores** (destinatarios).

**Actuación 3.2.** Convocatoria periódica de reuniones internas para dar cuenta de los avances en cuanto a generalización del uso del Protocolo, aportación de propuestas y valoración de los resultados obtenidos.

- Entidad responsable: **Centros gestores.**

**Actuación 3.3.** Inclusión del Protocolo en los Manuales de Procedimiento de los Centros Gestores.

- Entidad responsable: **Centros gestores.**

**Actuación 3.4.** Incorporación de ítems relativos al uso del Protocolo y su utilidad como herramienta para la integración del enfoque de género, en los procedimientos e instrumentos de seguimiento (informes, visitas de seguimiento, etc.) a las entidades beneficiarias.

- Entidad responsable: **Centros gestores.**

**Actuación 3.5.** Inclusión de indicadores relativos al uso del Protocolo y su utilidad como herramienta para la integración del enfoque de género en los procedimientos de trabajo, en el informe de gestión anual.

- Entidad responsable: **DG.AA.EE.** (incluye el apartado en el modelo de recogida de información, analiza la información aportada), **Centros gestores** (aportan la información).

ORIENTACIONES para la  
ELABORACIÓN de los INFORMES  
sobre la incorporación de la  
perspectiva de género en las  
actuaciones cofinanciadas



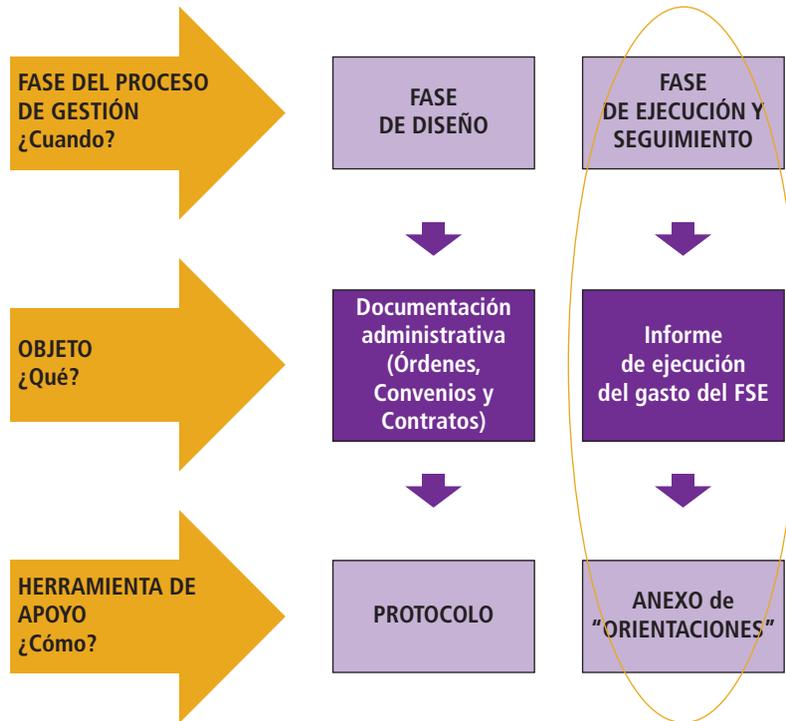
**Unidad de género  
e igualdad**



# Presentación del documento

## OBJETIVOS Y UTILIDAD

El presente documento tiene por **objeto** complementar la información aportada en el *Protocolo para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones F.S.E.*, haciendo hincapié en la fase de ejecución y seguimiento de las actuaciones financiadas con Fondos Comunitarios. Así, mientras el Protocolo se centra en las fases previa-preparatoria y de diseño de las actuaciones –elaboración de la documentación administrativa de gestión del gasto del FSE–, este Anexo focaliza la atención en las fases de ejecución del gasto, seguimiento y valoración de resultados del mismo sobre la igualdad de género; Al igual que el Protocolo toma como *objeto* de incorporación de la perspectiva de género la documentación administrativa de gestión del gasto del FSE, este Anexo tiene por objeto los **informes anuales de ejecución**:



En este sentido, pretende resultar una herramienta que acompañe a los centros gestores en la elaboración de dichos Informes, incorporando a ellos información útil para la valoración de los resultados de las actuaciones gestionadas sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Se trata, además, de establecer una estructura homogénea para estos, a la vez que ofrecer una serie de pautas para su realización. Su elaboración responde, en fin, a la necesidad de *concretar, homogenizar y unificar* la información aportada por los distintos centros gestores respecto a la ejecución de las actuaciones de su competencia y *presentar un procedimiento y claves que faciliten a éstos su recogida y análisis*.

## ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

Con este objeto, el documento se estructura en tres bloques:

El primero de **Presentación**, el segundo está referido a **los contenidos del Informe General** que realiza el Organismo Intermedio anualmente y el tercero es el bloque en el que se establece la **Estructura de los Informes** de Seguimiento, que cada una de las entidades gestoras han de presentar a la Subdirección Fondos Europeos-Área FSE, desarrollando sus contenidos y el tipo de información que ha de plasmarse en cada uno de los epígrafes que lo configuran.

Finalmente, el documento incorpora un **Anexo**, al que recurrir en caso que se necesite una explicación más detallada sobre el tipo de información que se solicita, aportando pautas y claves prácticas para el cumplimiento de las tablas que conforman la estructura de los Informes de seguimiento, en aquellos aspectos que pueden resultar más problemáticos para los distintos centros gestores. En concreto, estas "pautas" están referidas al tipo de medidas que pueden ejecutarse para el avance en la igualdad entre mujeres y hombres, y a la forma en que han de valorar y verificar dichos avances.

## ENTIDADES DESTINATARIAS

Este documento se dirige:

- A la **Subdirección Fondos Europeos** como Organismo Intermedio. En concreto al Área FSE que se ocupa de recopilar y unificar la información de seguimiento dada por los anteriores, y plasmarla en el **epígrafe 2.2.3 A** (*Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género*)<sup>5</sup> del **Informe Anual general** referido al conjunto del Programa Operativo que, en su momento deberá presentar ante la Autoridad de gestión: la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.
- A los **Centros Gestores**, como entidades que deben dar cuenta de la realización y resultados de sus actuaciones, mediante **Informe de Seguimiento Anual** a la Subdirección Fondos Europeos-Área FSE. La información vertida en dichos Informes por los centros gestores, será la que alimente el Informe General referido anteriormente.

<sup>5</sup> Información exigida para el FSE en el Art.10 del Rgto.1081/2006.

- Finalmente, de manera indirecta, a las **entidades destinatarias** que ejecutan las actuaciones cofinanciadas, por cuanto este Anexo marca el tipo de información a recoger en el nivel de ejecución. Dichas entidades, habrán de garantizar que la información de base para la elaboración del informe, esté disponible cuando les sea requerida por los centros gestores.

## CONTEXTO DE APLICACIÓN

Para entender este documento en su contexto de aplicación, es necesario referirse al **procedimiento general de recogida y análisis de la información** de seguimiento, atendiendo a los diferentes niveles por los que esta fluye: desde las entidades destinatarias (3º nivel) a los centros gestores (2º nivel), de estos a la Subdirección Fondos Europeos-Área FSE (1º nivel) y de ésta a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo e Inmigración (y de ahí, a la instancia correspondiente en la Comisión Europea).

El siguiente esquema gráfico recoge este procedimiento, y el lugar del documento que nos ocupa en él:



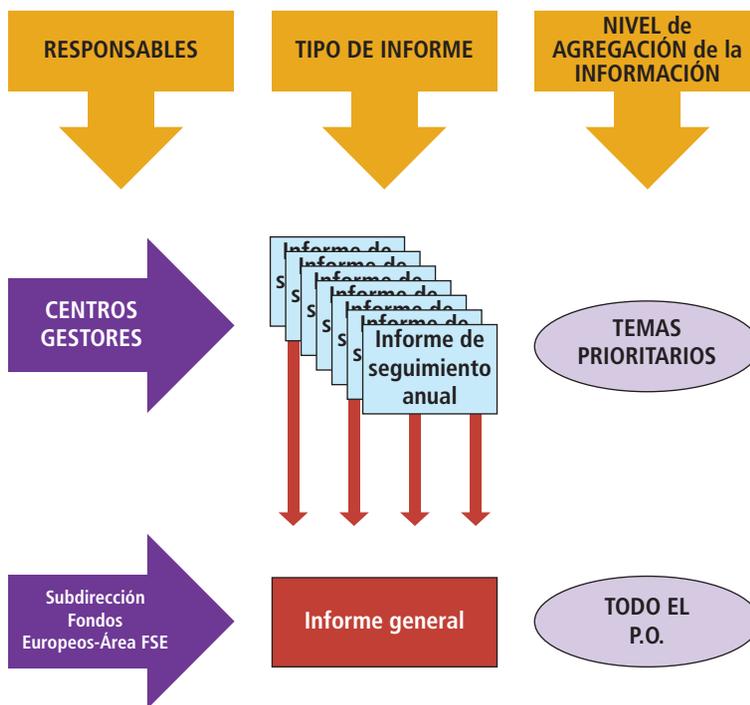
En él, encontramos dos tipos de procesos:

- Uno "de abajo a arriba", que se corresponde con el proceso de recogida de información de seguimiento: desde el nivel de ejecución hacia los niveles de gestión.
- El otro de "arriba abajo", que es cómo fluye el proceso de solicitud de información sobre la realización y resultados de las actuaciones cofinanciadas.

El documento que nos ocupa, se ubica en el proceso de recogida/solicitud de información entre el segundo nivel (centros gestores) y el primero (Subdirección Fondos Europeos-Área FSE). En estos niveles, el documento desarrolla los contenidos del epígrafe 2.2.3 A de los Informes de Seguimiento Anual que aportan los centros gestores.

Como se comentaba más arriba, estos alimentarán el Informe General, referido al conjunto de los temas prioritarios gestionados en la Comunidad de Madrid.

En cuanto al nivel de desagregación de la información, cada organismo aportará la de las actuaciones que le correspondan teniendo en cuenta que el nivel de agregación y, por tanto, de referencia a la hora de realizarlo, es el del TEMA PRIORITARIO en el que se participa; es decir, la información que debe enviar cada entidad debe organizarse en este sentido y emitir un informe por cada tema prioritario en cuya ejecución participe:



# El informe general: gui3n de contenidos

Como referencia previa a la hora de elaborar sus Informes de Seguimiento, a continuaci3n se presenta el gui3n de Informe General, elaborado a partir de las aportaciones que realicen los Centros Gestores mediante dichos Informes. Como se ver3 m3s adelante, la estructura general del mismo se corresponde y es coherente con la estructura de contenidos de los Informes de Seguimiento que va a desarrollarse en el siguiente bloque.

## INFORME GENERAL DE SEGUIMIENTO (a realizar por la Subdirecci3n Fondos Europeos-3rea FSE)

A3o: \_\_\_\_\_

### INTRODUCCI3N. CONTEXTUALIZACI3N

Se contextualizar3 la informaci3n que se va a dar a continuaci3n, aludiendo al Programa Operativo, el periodo que se contempla y especificando los Ejes de actuaci3n y temas prioritarios abordados durante el mismo, as3 como las entidades implicadas en su ejecuci3n.

Se presentar3 el **objeto**, la **estructura** y los **contenidos** de este Informe.

Se realizar3 una breve menci3n al **procedimiento** utilizado para la recogida y el an3lisis de la informaci3n que se presenta, aludiendo a la colaboraci3n de las entidades implicadas y al modelo de recogida, y destacando la herramienta utilizada para unificar y homogeneizar esta informaci3n (documento de "orientaciones").

### BLOQUE I. SEGUIMIENTO POR EJES DE ACTUACI3N

Se informar3n, para cada uno de los ejes de actuaci3n contemplados en el Programa Operativo, los siguientes aspectos:

**I.0.** Informaci3n general sobre los objetivos, programas o actuaciones contempladas y entidades implicadas en la ejecuci3n del Eje.

**I.1.** La incorporaci3n de la perspectiva de g3nero en el DISE3O de las actuaciones del EJE.

Se dar3 cuenta de c3mo (en qu3 aspectos) se ha incorporado el enfoque de g3nero.

Se acompa3nar3 esta informaci3n descriptiva de una valoraci3n general acerca del grado en que se ha producido dicha incorporaci3n, enfatizando los avances con respecto a periodos anteriores, as3 como aquellos aspectos del dise3o en que se identifican d3ficits de cara a una incorporaci3n m3s transversal de esta perspectiva y que constituyen elementos de mejora para sucesivas programaciones.

**I.2.** La perspectiva de g3nero en la EJECUCI3N de las actuaciones del EJE. Medidas de igualdad puestas en marcha y resultados obtenidos.

Descripci3n de las medidas de igualdad realizadas en el marco del eje, especificando el tipo de medidas incorporadas y los resultados obtenidos de su realizaci3n, en t3rminos de avances en la incorporaci3n del enfoque de g3nero, por un lado, y en la igualdad entre mujeres y hombres implicados o destinatarios 3ltimos de las actuaciones puestas en marcha, por otro.

## BLOQUE II. VALORACIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES

### II.1. Conclusiones.

Se realizará una valoración general sobre los **logros obtenidos** destacando aquellos ejes en los que se ha producido un avance importante en cuanto a incorporación del enfoque de género, las entidades que han hecho aportaciones más significativas, así como una síntesis de los principales aspectos que, en el diseño o en la ejecución, se han incorporado.

Se atenderá también los "**puntos débiles**" detectados, analizando de manera conjunta los déficits en cuanto a incorporación del enfoque de género en el diseño y la ejecución de los ejes.

### II.2. Propuestas de mejora/reajuste.

Se cerrará el informe aludiendo a los reajustes que sería necesario realizar en el siguiente periodo de ejecución para un avance en la incorporación del enfoque de género en el diseño y la ejecución de las actuaciones, así como para la optimización de sus resultados en la igualdad entre mujeres y hombres.

# Estructura y contenidos de los informes sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas

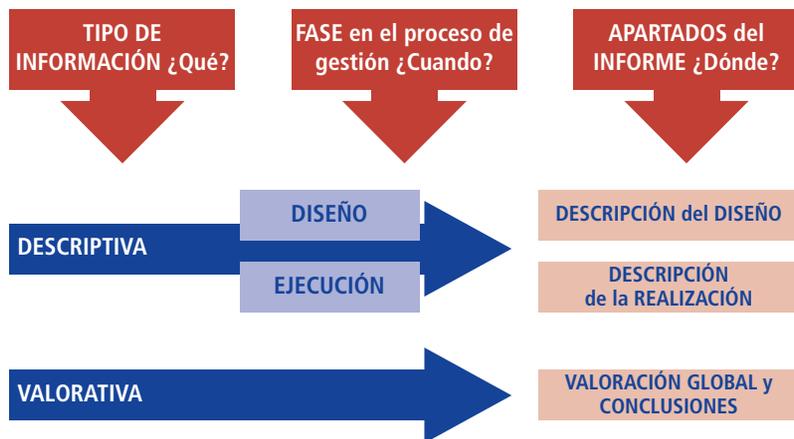
En este bloque se presenta la estructura del Informe a realizar por las entidades gestoras para alimentar el Informe general cuyo Guión se especificaba más arriba. Para ello, se desarrollan sus contenidos y el tipo de información que ha de plasmarse en cada uno de los apartados que lo configuran.

## ESTRUCTURA DEL INFORME

Se fija una estructura en tres bloques, más uno previo de identificación. Para cada uno de estos bloques, se presenta:

- Una **tabla** en la que plasmar la información a contemplar en el apartado correspondiente. Así, el informe de seguimiento se compone de tres tablas, a cumplimentar por los centros gestores, en las que ha de darse cuenta de:
  - **Tabla 1.** DESCRIPCIÓN del DISEÑO.
  - **Tabla 2.** DESCRIPCIÓN de la REALIZACIÓN.
  - **Tabla 3.** VALORACIÓN GLOBAL y CONCLUSIONES.
- Un apartado (**contenidos de la tabla**) en que se explican los campos de recogida de información que contiene cada una de las tablas.

Así, y como se desarrollará a continuación, queda establecido un modelo de Informe, en sus diferentes apartados, la información que se especifica en el siguiente gráfico:



## MODELO DE INFORME

Información sobre la incorporación de la perspectiva de género a las actuaciones cofinanciadas por el FSE en cumplimiento del Art.10 del Rgto.1081/2006 para su integración en el INFORME ANUAL DE EJECUCIÓN. Año:

<b>ÓRGANO GESTOR</b>			
<b>EJE</b>		<b>TEMA PRIORITARIO</b>	(Se elaborara un informe separado por cada TP)
<b>1. DESCRIPCIÓN del DISEÑO:</b>			
Marque aquellos ítems que corresponda y describa cuáles son las acciones realizadas para incorporar la perspectiva de género en cada uno de los siguientes aspectos:			
<b>Se ha incorporado la perspectiva de género en...</b>	✓	<i>DESCRIBA QUÉ/CÓMO se ha incorporado</i>	
Los aspectos PREVIOS (estudio previo, normas, etc.)			
Los OBJETIVOS			
La descripción o desarrollo de las LÍNEAS DE ACTUACIÓN			
Los REQUISITOS Y CRITERIOS para la participación y en las OBLIGACIONES de las entidades destinatarias			
En la RECOGIDA Y ANÁLISIS de la INFORMACIÓN			
En el USO del LENGUAJE en la documentación			
En la COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD			
Medidas ESPECÍFICAS dirigidas a mujeres PARTICIPANTES			
En otros aspectos del DISEÑO			
<b>2. DESCRIPCIÓN de la REALIZACIÓN</b>			
Marque las medidas realizadas y describa después qué es lo que se ha hecho para cada una de ellas:			
<b>2.A. MEDIDAS TRANSVERSALES PUESTAS EN MARCHA</b>	✓	<i>DESCRIBA QUÉ/CÓMO se ha EJECUTADO</i>	
De incorporación de la igualdad de género en la CULTURA ORGANIZATIVA de las entidades			
En PROCEDIMIENTOS de trabajo de las entidades			
En actuaciones dirigidas a la POBLACIÓN BENEFICIARIA (no específicamente a mujeres)			
OTRO tipo de MEDIDAS TRANSVERSALES EJECUTADAS			
<b>2.B. MEDIDAS ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A MUJERES</b>	✓	<i>DESCRIBA QUÉ/CÓMO se ha EJECUTADO</i>	
Para el incremento de la presencia de mujeres en la TOMA DE DECISIONES			
Orientadas a fomentar la PARTICIPACIÓN de las mujeres			
De creación o gestión de RECURSOS O SERVICIOS ESPECÍFICOS para mujeres			
OTRO tipo de MEDIDAS ESPECÍFICAS EJECUTADAS			
<b>3. VALORACIÓN GLOBAL</b>			
<b>CONCLUSIONES que se destacarían de las medidas y actuaciones realizadas y su repercusión:</b> Analice globalmente los resultados obtenidos, valorando el avance que ha supuesto la ejecución de las actuaciones en la igualdad de género.			

## SOBRE LA INFORMACIÓN A APORTAR

Pasamos a continuación a especificar la información que ha de recogerse en el informe, especificando cada uno de los campos que contienen las tablas que lo conforman.

### Con relación a la INFORMACIÓN SOBRE EL DISEÑO.

En este apartado, se trata de plasmar cómo ha quedado reflejado en el *diseño* de las actuaciones correspondientes al tema prioritario que se han considerado pertinentes, la integración de la perspectiva de género. Dicha descripción habrá de quedar plasmada en el primer apartado del informe (**tabla 1**).

Para cumplimentar la tabla y dar cuenta de dónde y cómo se ha incorporado el principio de igualdad de género, tomamos como referencia las recomendaciones recogidas en el Protocolo, que son las que pautan cómo y dónde ha de incorporarse este principio<sup>7</sup>:

- A. En los *aspectos previos*: consideración de la normativa en materia de igualdad que le es de aplicación, y de las desigualdades de género identificadas mediante el estudio (diagnóstico) previo.
- B. Mediante la inclusión de *objetivos* relativos a la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres y la incorporación del enfoque de género en las líneas de actuación previstas.
- C. Incorporando la igualdad de género en la descripción o desarrollo de las *líneas de actuación* que se contemplan en la documentación.
- D. Incluyendo criterios de igualdad en los *requisitos y criterios para la participación* y plasmando este principio en obligaciones concretas de las entidades destinatarias.
- E. Asegurando la disponibilidad de *información* desagregada por sexo e indicadores de género en los sistemas y documentos de seguimiento y evaluación de las actuaciones.
- F y G. Haciendo uso de un lenguaje escrito y visual no sexista en los procedimientos de *comunicación, difusión y publicidad*, y en toda la documentación generada en el marco de las actuaciones gestionadas.
- H. Promoviendo la igualdad de acceso y participación de las mujeres de la población beneficiaria final.
- I. En otros aspectos del diseño de las actuaciones en los que se ha considerado relevante incorporar la igualdad de género.

Se trata, por tanto, de enumerar cuáles de estos elementos se han tenido en cuenta para cada uno de los temas prioritarios.

### Con relación a la INFORMACIÓN SOBRE LA REALIZACIÓN.

En este bloque del informe, se da cuenta de lo realmente ejecutado durante el periodo

<sup>7</sup> Se recomienda consultar el Protocolo para ampliar la información acerca de qué tipo de cuestiones pueden abordarse en cada uno de los aspectos que contempla la tabla.

contemplado en el informe, dando un paso más en la descripción: desde lo diseñado a lo efectivamente ejecutado en el marco de cada tema prioritario. Para realizar la descripción, se utilizará una **clasificación** de las medidas ejecutadas (Tabla 2) basada en la estrategia actual en materia de igualdad, que recomienda el abordaje de las desigualdades entre mujeres y hombre mediante:

- **2.A. Medidas transversales**, dirigidas a la incorporación del enfoque de género en la cultura de las entidades, en sus procedimientos de trabajo y en actuaciones dirigidas a la población beneficiaria (no específicamente a las mujeres). En la tabla, aparecen clasificadas en:
  - Medidas de incorporación de la igualdad de género en la **cultura organizativa** de las entidades; se trata aquí de recoger todas aquellas medidas ejecutadas, dirigidas a integrar la igualdad de género en los valores que guían el funcionamiento de las entidades o en sus formas de organización interna.
  - Medidas de integración de la perspectiva de género en los **procedimientos** de trabajo de las entidades; en este apartado de la tabla, anotaremos todas aquellas medidas puestas en marcha para incorporar el enfoque de género a los diferentes procedimientos que se contemplan para el desarrollo de las actuaciones de cada tema prioritario.
  - Actuaciones dirigidas a la **población beneficiaria**, entendiendo por estas aquellas dirigidas tanto a hombres como mujeres, como pueden ser: medidas conciliatorias, medidas de sensibilización o formación en igualdad de género, medidas de formación en esta materia, etc.
  - **Otro tipo de medidas transversales** ejecutadas, acordes con la definición y que no puedan recogerse en los epígrafes anteriores.
  
- **2.B. Medidas específicas**, contemplando todas aquellas dirigidas específicamente a las mujeres y que favorezcan la superación de los obstáculos que las impiden tener las mismas oportunidades que los hombres (medidas de acción positiva), y que se pueden clasificar en:
  - Medidas orientadas a equilibrar la **presencia** de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y acabar con la *segregación vertical*<sup>8</sup> en los órganos de representación (consejos, comisiones, juntas directivas, etc.).
  - Medidas orientadas a fomentar la **participación** de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica y cultural, donde es desigual con relación a los hombres, incluidas las medidas destinadas a acabar con la *segregación horizontal*<sup>9</sup>.
  - Medidas relacionadas con la CREACIÓN/GESTIÓN DE RECURSOS O SERVICIOS *ESPECÍFICOS* para mujeres.
  - **Otro tipo de medidas específicas** ejecutadas. Espacio para recoger todas aquellas que se han puesto en marcha, *específicamente dirigidas a mujeres*, y que no pueden clasificarse en alguno de los tres tipos anteriores.

<sup>8</sup> El concepto está definido en el Protocolo.

<sup>9</sup> Ídem a nota anterior: ver definición en el Protocolo.

En el Anexo a este documento puede encontrarse una descripción más detallada y ejemplos para cada uno de los tipos de medidas contempladas.

### **Con respecto a la VALORACIÓN GENERAL y CONCLUSIONES.**

En este epígrafe ha de realizarse una valoración general de los avances producidos, analizando los resultados obtenidos de las mejoras incorporadas al diseño de las actuaciones para integrar en él la perspectiva de género, así como con la ejecución de las medidas (transversales y específicas) puestas en marcha. Esta valoración, es la que ha de recogerse en el apartado 3 del Informe: VALORACIÓN GLOBAL. CONCLUSIONES.

A la hora de realizar dicha valoración general, hemos de responder a dos cuestiones fundamentales:

- ¿Los elementos incorporados al diseño, así como la ejecución de las medidas transversales, han producido avances concretos con relación a la integración de la perspectiva de género en la cultura organizativa, los procedimientos y actuaciones de las entidades implicadas en su gestión?
- ¿Podremos observar avances en cuanto a igualdad de oportunidades y resultados de mujeres y hombres en ese ámbito de actuación?



# Anexo. Medidas transversales y medidas específicas, clasificación y ejemplos para su identificación

En este apartado, se aportan pautas y ejemplos para identificar el tipo de medidas que pueden ejecutarse para el avance en la igualdad entre mujeres y hombres, siguiendo la clasificación que contempla la **tabla 2**, y aportando ejemplos para su clarificación.

## LAS MEDIDAS TRANSVERSALES

Ya hemos definido y clasificado las medidas transversales en función del ámbito de la organización a que se dirigen; a continuación vamos a ejemplificar tipos de medidas que pueden establecerse en cada uno de ellos.

Las medidas que inciden en la **CULTURA ORGANIZATIVA** de las entidades que las ponen en marcha, son todas aquellas dirigidas a implantar una cultura igualitaria y a cambiar sus formas de organización interna, de modo que estas faciliten la implantación de estrategias transversales. Así, serían medidas de este tipo, las siguientes:

- Visibilización del **compromiso con la igualdad** de género en los actos públicos organizados y en la información transmitida a los medios de comunicación, cuidando especialmente que este tipo de contenidos relativos a la igualdad estén visibles en las páginas Web relacionadas.
- Medidas relacionadas con la **integración del principio de igualdad** entre mujeres y hombres como uno de los principios rectores en la definición de ejes estratégicos, objetivos y medidas de los planes, programas y proyectos desarrollados.
- Acciones de **sensibilización** a personal técnico y directivo de las entidades sobre la importancia de considerar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, o formativas y de capacitación en igualdad de género al personal implicado en el desarrollo de las actuaciones.
- Medidas relacionadas con la creación/fortalecimiento de estructuras internas (unidades de igualdad) para **impulsar y asesorar** los procesos de integración de la perspectiva de género en la organización.
- Creación de mecanismos de coordinación entre las distintas áreas involucradas en la gestión/ejecución de actuaciones para favorecer el proceso de **transversalización** del principio de igualdad en la organización.

- Medidas relativas al establecimiento (y difusión) de **instrucciones y directrices** de obligado cumplimiento dirigidas a todas las áreas de la organización y las entidades con las que se relaciona, relativas a la integración del principio de igualdad en las acciones planificadas.
- Establecimiento de **mecanismos de control y seguimiento** que velen por la aplicación de las medidas anteriores.

Las medidas que inciden en los **PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO** de las entidades, son todas aquellas orientadas a incorporar el enfoque de género en los procedimientos que se contemplan para el desarrollo de las actuaciones. En apartados anteriores ya hemos mencionado a qué tipo de procedimientos nos estamos refiriendo; Serían medidas de este tipo, las siguientes:

- Medidas relacionadas con la gestión de la información generada en el desarrollo de las líneas de actuación, de cara a **asegurar que los datos están desagregados** por sexo y que se incorporan indicadores útiles para el análisis de género.
- Medidas relativas a la incorporación del enfoque de género en los procedimientos de **planificación, ejecución y seguimiento** presupuestario.
- Medidas relativas a la integración de cláusulas explícitas relativas a la incorporación del principio de igualdad de género en las bases reguladoras de las convocatorias de subvenciones y ayudas, convenios de colaboración o contratación, **potenciando que fomenten valores igualitarios**.
- Medidas de revisión o **garantía de uso no sexista del lenguaje** (escrito y visual) en los procedimientos de difusión, comunicación, divulgación, a través de material documental, carteles, o páginas web, de circulación interna, o para la comunicación con las entidades destinatarias o la población beneficiaria.
- Actuaciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en los **estudios o investigaciones** que se lleven a cabo, o de realización de estudios específicos sobre la situación de hombres y mujeres en el ámbito objeto de intervención.
- Medidas de incorporación de **módulos específicos de igualdad** de género o de revisión de los existentes para incorporar transversalmente esta perspectiva, en los programas de actualización permanente de los conocimientos del personal formador.
- Medidas relativas a la promoción de la igualdad de género en los **procedimientos** de gestión de personal implicado en el desarrollo de las actuaciones (por ejemplo, en la definición, clasificación y valoración de Puestos de Trabajo, en los criterios de selección de personal, en la programación de planes de formación de personal, o en las políticas de promoción profesional.

Finalmente, encontramos todas aquellas actuaciones transversales dirigidas a la **POBLACIÓN BENEFICIARIA**, dirigidas tanto a hombres como mujeres, como las siguientes:

- Medidas conciliatorias, de creación de servicios o recursos para el cuidado de las **personas dependientes**, y de fomento de la corresponsabilidad de los hombres en dicho cuidado.
- Medidas de **sensibilización** o formación en igualdad de género a la población beneficiaria.
- Acciones de sensibilización al empresariado, sindicatos, asociaciones u otras entidades sociales sobre la necesidad de fomentar la igualdad de género en su ámbito de responsabilidad.
- Proyectos y servicios de orientación para la **diversificación profesional**, o el fomento de elecciones profesionales no sexistas de mujeres y hombres.

## LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS

Ya hemos definido las medidas específicas como todas aquellas dirigidas a las mujeres de la población beneficiaria, para superar los obstáculos que impiden su participación y representación o el acceso a los recursos y servicios públicos en condiciones de igualdad, así como para compensar los efectos de las desigualdades que, de hecho, se dan en los diferentes ámbitos de la vida social (económica, cultural, política, etc.). Siguiendo la clasificación establecida, ejemplificamos las medidas específicas que pueden contemplarse:

Orientadas a incrementar la presencia de mujeres en la **TOMA DE DECISIONES** de las mujeres de la población beneficiaria (erradicar la segregación vertical).

- Medidas que faciliten la incorporación de la mujer en los **órganos de representación**.
- Establecimiento de mecanismos que propicien una **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en puestos de promoción o en la designación de representantes en órganos de decisión y consulta.
- Acciones formativas para mujeres en **técnicas de liderazgo**.
- Desarrollo de acciones conjuntas con las empresas o entidades sociales para que faciliten procesos de **promoción y ascenso de las mujeres**.

Orientadas a fomentar la **PARTICIPACIÓN** de las mujeres de la población beneficiaria en todos los ámbitos de la vida social, económica y cultural (incluidas aquellas dirigidas específicamente a erradicar la segregación horizontal).

- Crear ayudas específicas para **iniciativas empresariales de mujeres**.
- Desarrollo de cursos de **formación para mujeres**, relacionados con profesiones masculinizadas.

- Medidas de **reserva de plaza para mujeres** que cursan Formación Profesional en los programas de prácticas formativas en centros de trabajo, o de las mujeres universitarias en los programas de contratos en prácticas.
- Acciones formativas en **nuevas tecnologías**, o en contenidos relativos a I+D, específicamente dirigidas a las mujeres.
- Acciones de **orientación laboral** específicamente dirigidas a las mujeres, para incentivar elecciones profesionales no sexistas.
- Medidas para **favorecer la contratación de mujeres** en profesiones masculinizadas.
- Acciones específicas dirigidas a mujeres desempleadas o en situación laboral irregular para facilitar su **inserción, permanencia y promoción en el empleo**.
- Inclusión, en determinados programas, de líneas de subvención encaminadas a desarrollar y **fomentar el acceso al empleo** por parte de las mujeres que se encuentran en situación de discriminación múltiple (habitan en poblaciones rurales, tienen algún tipo de discapacidad, son inmigrantes, etc.).
- Medidas de activación hacia el empleo dirigidas a **movilizar a las mujeres** desde la no participación en el mercado laboral para su paso a la población activa.

Orientadas a fomentar el **ACCESO** de las mujeres a los recursos o servicios, actuando sobre los obstáculos concretos que impiden su participación y representación en condiciones de igualdad, así como de creación de recursos o servicios específicos para tal fin. Entre ellas, pueden estar:

- Realizar una acción formativa específicamente para mujeres con el fin de **compensar carencias**, diferentes niveles de conocimiento o una desigual cualificación.
- Medidas de concienciación/sensibilización a las mujeres sobre la **importancia de acceder a un empleo**.
- Creación de recursos o **servicios de información/asesoramiento** para mujeres.
- Acciones formativas en técnicas de **gestión empresarial para mujeres**.
- Acciones de formación/**fomento del uso de las nuevas tecnologías** de información por parte de las mujeres.

# Glosario básico de términos

**Acciones Positivas:** medidas específicamente dirigidas a las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Dichas medidas deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso y serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones.

**Acciones de Igualdad:** medidas que, dirigidas a uno o a ambos sexos, pretenden conseguir una equiparación real, evitando que los condicionamientos de género sitúen a las mujeres en condiciones menos favorables que los hombres. Se dirigen a eliminar la causa de la discriminación, es decir, atacan el prejuicio de género. Tienen carácter permanente.

**Análisis o perspectiva de género:** análisis de la realidad que interpreta las desiguales que existen entre mujeres y hombres. Desvela el papel jugado por el rol de género y la sociedad como factor explicativo de la situación de subordinación y desigualdad de la mayoría de las mujeres.

**Discriminación de género:** implica que no se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres. *Discriminación directa:* situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo sea o pueda ser tratada, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Implica un trato desfavorable basado en alguno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico nacional e internacional, en este caso en función de su sexo. *Discriminación indirecta:* situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro - por no tener en cuenta la posición desigual de partida - salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**Barreras invisibles:** resistencias de carácter cultural o social que impiden la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo aquellas que impiden el ascenso de las mujeres a determinados puestos de decisión. La mayor dificultad para su eliminación es su invisibilidad que propicia la creencia de que no existen.

**Equidad de género:** se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer. (Definición de Naciones Unidas).

**Género:** alude a las características, comportamiento y conductas específicas de mujeres y

hombres definidos por la sociedad. A diferencia del término Sexo que se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, el término "género" se refiere a funciones y derechos. *Brecha de género*: diferencia cuantitativa entre mujeres y hombres debido a motivos de género.

**Igualdad**: es el derecho fundamental por el cual todas las personas, mujeres y hombres, de todas las edades, orientación sexual, con o sin discapacidad, religiones, etnias, ideología, etc., son iguales (que no idénticas) ante la Ley y por lo tanto merecen el mismo trato, pero reconociéndoseles sus diferencias. La igualdad admite las diferencias pero no las desigualdades. *Igualdad formal*: equiparación de derechos entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico. *Igualdad real*: situación material de equidad efectiva en el día a día entre mujeres y hombres.

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**: objetivo para cuya consecución se deben poner en marcha medidas destinadas a ampliar las oportunidades de las personas que en la práctica soportan algún tipo de discriminación indirecta. Se refiere a garantizar el disfrute en igualdad de los medios o recursos, de tal modo que los resultados dependan de las capacidades individuales.

**Indicador**: sistema de medición de una realidad. *Indicadores de género*: Objetivos cuantitativos que se marcan para verificar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en señalar cambios en el estatus y el papel de las mujeres y de los hombres en distintos momentos y, por tanto, medir el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades propiciado por las acciones que se realizan.

**Medidas conciliatorias**: mecanismos destinados a favorecer la participación de mujeres y hombres a partes iguales tanto en el mundo del empleo como del ámbito doméstico y/o familiar.

**Segregación ocupacional**: situación por la que un grupo de personas determinado ocupa mayoritariamente una gran parte o la totalidad de unos empleos. *Segregación ocupacional horizontal*: situación referida a la concentración de mujeres (salud, educación, cuidados personales...) y hombres (ingenierías, construcción, metalurgia...) en determinadas ocupaciones, derivadas de su rol de género. *Segregación ocupacional vertical*: situación referida a la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad, mientras que los puestos de toma de decisiones son ocupados mayoritariamente por hombres.

# Bibliografía

**Castro, Carmen.** Mainstreaming de Género; Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Comisión Europea, Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género: Guía Básica. LIKaDI. Unidad de Igualdad de Género, Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, 2003.

**Comisión Europea.** Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre Igualdad entre mujeres y hombres. Bruselas, 2010.

**Comisión Europea.** Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres. 2010-2015

**Comisión Europea.** Evaluación de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en las intervenciones de los Fondos Estructurales. D. G. XVI. Cuadernos MEANS. Bruselas, 1998.

**Comisión Europea.** Guía para evaluar el impacto de género. D.G.V. Bruselas, 1997.

**Dávila, Mónica.** Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género: LIKaDI. Unidad de Igualdad de Género, Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, 2003.

**Gil Ruiz, Juana María.** Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos. Universidad de Granada. Granada, 1996.

**Instituto de la Mujer.** Declaración de Pekín y Plataforma para la acción. Serie Documentos nº 19. Madrid, 1996.

**Instituto de la Mujer.** Guía para la evaluación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los fondos estructurales. Madrid, 2003.

**Junta de Andalucía.** Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

**LIKaDI.** Normativa con impacto de género positivo en la igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, 2007

**LIKaDI.** Información útil desde la perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, 2009

**LIKaDI.** La transversalidad de género, métodos y técnicas. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 2010

**Lousada Arochena, José Fernando.** El principio de la transversalidad y la dimensión de género. Ministerio de Asuntos Sociales. 2008

**UAFSE (MTAS).** El principio de igualdad de género para los nuevos programas del FSE (2007-2013). Un marco para la programación. Informe del grupo de trabajo *ad hoc* de los estados miembros sobre la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género. 2006

**UAFSE (MTAS).** Guía Metodológica de Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos del FEDER, Fondo de Cohesión y FSE 2007-2013.

**UAFSE (MTAS).** Guía de orientaciones para la evaluación ex – ante de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo 2007 – 2013. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., 2006.

**VVAA.** Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Instituto de la Mujer. Madrid, 1999.

# Referencias normativas

## 1. NORMATIVA DIRECTA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

**REGLAMENTO (CE) Nº 1083/2006** DEL CONSEJO, DE 11 DE JULIO DE 2006, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES GENERALES RELATIVAS AL FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL, AL FONDO SOCIAL EUROPEO Y AL FONDO DE COHESIÓN Y SE DEROGA EL REGLAMENTO (CE) Nº 1260/ 1999, POR EL QUE SE ESTABLECEN DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LOS FONDOS ESTRUCTURALES

### **Artículos relacionados**

*Artículo 11. Asociación*

*Artículo 16. Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación*

*Artículo 66. Disposiciones en materia de seguimiento*

*Anexo IV Categorías de gasto*

**REGLAMENTO (CE) Nº 846/2009** DE LA COMISIÓN DE 1 DE SEPTIEMBRE DE 2009 QUE MODIFICA EL REGLAMENTO (CE) Nº 1828/2006, POR EL QUE SE FIJAN NORMAS DE DESARROLLO PARA EL REGLAMENTO (CE) Nº 1083/2006 DEL CONSEJO, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES GENERALES RELATIVAS AL FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL, AL FONDO SOCIAL EUROPEO Y AL FONDO DE COHESIÓN, Y EL REGLAMENTO (CE) Nº 1080/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, RELATIVO AL FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL

Modifica el anexo XVIII sobre Informes anuales y finales de los programas operativos.

**REGLAMENTO (CE) Nº 1081/2006** DEL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO, DE 5 DE JULIO DE 2006, RELATIVO AL FONDO SOCIAL EUROPEO Y POR EL QUE SE DEROGA EL REGLAMENTO (CE) Nº 1784/1999

### **Artículos relacionados**

Considerando 16

Artículo 2. Función

Artículo 3. Ámbito de intervención

Artículo 4.5 Coherencia y concentración de la ayuda

Artículo 5.4 Buena gobernanza y cooperación

Artículo 6. Igualdad de género e igualdad de oportunidades  
Artículo 10. Informes

**DECRETO 4/2004**, DE 15 ENERO, POR EL QUE SE ESTABLECEN NORMAS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS INTERVENCIONES COFINANCIADAS CON FONDOS EUROPEOS EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

**Artículos relacionados**

Artículo 2. Ámbito de aplicación material.  
Artículo 3. Ámbito de aplicación subjetivo.  
Artículo 4. Previsiones presupuestarias.  
Artículo 5. Informe de la DG Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos.  
Artículo 6. Justificación del gasto.  
Artículo 7. Información y publicidad.  
Artículo 9. Informe anual de ejecución.

**ORDEN 500/1993**, DE 21 DE MAYO, DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, POR LA QUE SE DICTAN NORMAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA ACCIÓN INSTITUCIONAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

**2.-NORMATIVA ORIENTADORA**

**TRATADO DE LISBOA** POR EL QUE SE MODIFICAN EL TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA Y EL TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA (2007/C 306/01) (Diario Oficial N°306 de 17 de diciembre de 2007)

**Artículos relacionados**

*Artículo 1 bis: Valores de la Unión*  
*Artículo 2.3: Objetivos de la Unión*  
*Artículo 18) 5 ter: Lucha contra toda discriminación.*  
19. Declaración relativa al artículo 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea:  
*Combatir la violencia doméstica en todas sus formas.*

**LEY 30/2003**, DE 13 DE OCTUBRE, SOBRE MEDIDAS PARA INCORPORAR LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO. B.O.E. N° 246, martes 14 octubre de 2003.

**Artículos relacionados**

Artículo 1. *Sobre elaboración de proyectos de ley*  
Artículo 2. *Informe de impacto de género*

***Artículos relacionados***

***PRODUCCIÓN NORMATIVA***

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

***EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN***

Artículo 11. Acciones positivas.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

***PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES***

Artículo 14. 4. *Presencia equilibrada de mujeres y hombres.*

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Artículo 51.d) *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres*

***CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY***

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

***MODIFICACIONES EN LA GENERACIÓN Y EMISIÓN DE LA INFORMACIÓN***

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Artículo 14. 11. *Lenguaje no sexista*

***CONTRATOS Y SUBVENCIONES***

Artículo 33. *Contratos de las Administraciones públicas.*

Artículo 35. *Subvenciones públicas.*







Dirección General de Asuntos Europeos  
y Cooperación con el Estado  
Vicepresidencia, Consejería de Cultura y Deportes  
y Portavocía del Gobierno

**Comunidad de Madrid**



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO



La Suma de Todos

 **Comunidad de Madrid**

[www.madrid.org](http://www.madrid.org)