

¿QUÉ INFORMACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEBEN RECOGER LOS INFORMES ANUALES DE EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS?

GUÍA PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS INFORMES ANUALES DE EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS (POs) DEL FSE

¿POR QUÉ ES NECESARIA ESTA GUÍA?

Esta guía tiene como objetivo facilitar la integración de la perspectiva de género en los Informes Anuales de Ejecución de los programas operativos del FSE. Presenta una serie de **recomendaciones u orientaciones** destinadas a facilitar el trabajo de los organismos implicados en la elaboración de dichos informes, que cada uno pondrá en práctica en función de sus intereses y posibilidades.

Entre los motivos por los que se ha elaborado, se encuentran los siguientes: en primer lugar, se ha detectado una **necesidad de asesoramiento** en esta materia por parte de los Gestores y Organismos Intermedios, puesta de manifiesto en la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (2010); en segundo lugar, se persigue dar **homogeneidad a los contenidos** de los apartados relativos a la integración de la perspectiva de género que deberán cumplimentar los diversos actores involucrados en la ejecución de los programas; y en tercer lugar, existe una **obligación legal** de reflejar el principio de Igualdad de Oportunidades en los Informes Anuales de Ejecución, que viene recogida en la normativa comunitaria:

El **Reglamento (CE) nº 1083/2006** del Consejo, de 11 de julio, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), al Fondo Social Europeo (FSE) y al Fondo de Cohesión (FC), establece en su **artículo 16** que *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.*

Por su parte, el **Reglamento (CE) nº 1081/2006** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 julio, relativo al FSE, señala en su **artículo 10** que *los Informes Anuales y el Informe Final de Ejecución de los programas operativos contendrán, cuando corresponda, una síntesis referente a la integración de la perspectiva de género, así como a toda medida encaminada a promover la igualdad de género.*

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

Esta guía está diseñada para ayudar a la **Autoridad de Gestión**, a los **Organismos Intermedios** y a los **Órganos Gestores** y **Beneficiarios** de los programas operativos del FSE a integrar la perspectiva de género en los Informes Anuales de Ejecución.

Asimismo, la guía pretende servir de apoyo a los **Organismos de Igualdad** en su tarea de velar por la aplicación del principio horizontal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

ESTRUCTURA DE LA GUÍA

- INTRODUCCIÓN.
- PAUTAS GENERALES PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS INFORMES ANUALES DE EJECUCIÓN DEL FSE.
- INFORMACIÓN RELATIVA A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES A INCLUIR EN CADA APARTADO DE LOS INFORMES ANUALES DE EJECUCIÓN DEL FSE.
 - Información sobre los avances físicos.
 - Información financiera.
 - Análisis cualitativo de la ejecución.
 - Información sobre la integración de la perspectiva de género, así como de toda medida encaminada a promover la igualdad de género.
 - Información sobre conformidad con la legislación comunitaria.
 - Información y publicidad.

INTRODUCCIÓN

2

Los Informes Anuales de Ejecución constituyen, probablemente, los documentos más importantes en el seguimiento de los programas operativos de los Fondos. Su finalidad principal es transmitir los progresos realizados en la ejecución de las operaciones, en la anualidad de que se trate, en relación con los objetivos fijados, tanto en términos físicos como financieros.

Asimismo, en ellos se da cuenta de las medidas adoptadas para garantizar la eficacia y la calidad de las intervenciones, de las medidas adoptadas para dar a conocer el programa operativo y de los problemas significativos que se hayan encontrado al ejecutar el programa en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable.

Por ello, es de gran importancia que se recojan adecuadamente los efectos de la ejecución de los programas operativos en materia de Igualdad de Oportunidades, analizando los logros conseguidos desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo, así como los problemas encontrados para su aplicación.

Tal y como se desprende del artículo 10 del Reglamento (CE) nº 1081/2006, en la elaboración de los Informes Anuales se ha de tener en cuenta la necesidad de velar por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, además de indicarse las medidas que se han adoptado para dar cumplimiento al artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006.

En las siguientes páginas se ofrecen determinadas indicaciones para ello:

- En primer lugar, se proporcionan pautas generales para la introducción de la perspectiva de género, a tener en cuenta a lo largo de todo el Informe.
- Y posteriormente se efectúa un recorrido por los diferentes apartados de que consta un Informe de Ejecución Anual de FSE, indicando la información en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que debería recogerse en cada uno.

PAUTAS GENERALES

PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS INFORMES ANUALES DE EJECUCIÓN DEL FSE

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA POR SEXO

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su **artículo 20** que los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que lleven a cabo.

Otra de las previsiones de este artículo es la de explotar los datos disponibles desagregados por sexo y los indicadores de género para conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

3

Así, no sólo se deberá disponer de datos diferenciados por sexo, sino que también habrá que analizar los mismos y detectar posibilidades de mejora de las actuaciones.

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Al redactar los Informes se deberá prestar especial atención y cuidado al uso que se haga del lenguaje, ya que éste no es neutro y con él se puede contribuir a consolidar o, por el contrario, a romper los estereotipos vigentes sobre mujeres y hombres o sobre lo que es y constituye a lo femenino y lo que es y constituye a lo masculino.

Ejemplos: Para evitar el uso sexista del lenguaje se puede recurrir a estrategias como¹:

- Uso de genéricos inclusivos: "ciudadanía" en lugar de "ciudadanos", "la población española" en lugar de "los españoles".
- Empleo de nombres abstractos: "empresariado" en lugar de "empresarios".

¹ Nombres en femenino y en masculino. Guía Nombra. Serie Lenguaje. Instituto de la Mujer.

- Utilización de barras para el masculino y femenino, o especificación de lo masculino y lo femenino, en impresos, cuestionarios, formularios, etc.: "los trabajadores y las trabajadoras", "comprometidos y comprometidas", "usuarios/as".

- Etc.

USO NO SEXISTA DE IMÁGENES Y REPRESENTACIONES GRÁFICAS

Es posible que para ilustrar una actuación concreta se usen imágenes o fotografías, especialmente en el apartado de *Información y publicidad*. En estos casos, se prestará especial cuidado a que estas representaciones gráficas muestren a hombres y mujeres en posición de igualdad y no respondan a estereotipos sexistas.

Así, se utilizarán imágenes inclusivas de las mujeres, que den valor a su aportación a la sociedad y rompan estereotipos de posición y comportamiento, así como se evitará reflejar roles, características, atribuciones, rasgos, cualidades, aptitudes, etc. comúnmente asociados a hombres o mujeres, así como relaciones de poder.

Ejemplo: Representar, en imágenes de profesionales o personal científico, indistintamente a hombres y mujeres: astronautas, personal investigador, etc.

INFORMACIÓN RELATIVA A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES A INCLUIR EN CADA APARTADO DE LOS INFORMES ANUALES DE EJECUCIÓN DEL FSE

El **Reglamento (CE) nº 1828/2006** de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, establece en su **Anexo XVIII** el índice que han de desarrollar los Informes Anuales de Ejecución de los programas operativos de los Fondos.

Los contenidos de un Informe de FSE se refieren a variados aspectos, de los que se destacan, por ser los más relevantes para la Igualdad de Oportunidades, los siguientes:

- Información sobre los avances físicos.
- Información financiera.
- Análisis cualitativo de la ejecución.
- Información sobre la integración de la perspectiva de género, así como de toda medida encaminada a promover la igualdad de género -artículo 10 del Reglamento (CE) nº 1081/2006.

- Información sobre conformidad con la legislación comunitaria, que contempla un apartado específico sobre los efectos de la ejecución del programa operativo en el fomento de la Igualdad de Oportunidades.
- Información y publicidad.

Estos aspectos se tratan en los Informes tanto a nivel de Programa Operativo como en relación a cada Eje Prioritario de intervención en particular. En ambos casos, la información a proporcionar en relación a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es similar, aunque esté referida al Programa en su conjunto o a un Eje en particular. Es por ello que, en las siguientes páginas, se ofrecen pautas para integrar la igualdad de género en los Informes Anuales de Ejecución, aludiendo a cada uno de estos seis aspectos.

Igualmente, se indica en cada caso quién debe proporcionar cada información (Autoridad de Gestión, Organismos Intermedios, Órganos Gestores y Beneficiarios).

INFORMACIÓN SOBRE LOS AVANCES FÍSICOS

Contenido del apartado: En este apartado se presentan los avances físicos del Programa Operativo, incluyendo los datos de ejecución relativos a los indicadores físicos y la información desagregada por grupos destinatarios.

Contenido en igualdad de género: Se presentarán los indicadores desagregados por sexo, cuando su naturaleza lo permita y, si esto no es posible, se indicará el porqué.

Asimismo, en el apartado referente a ayuda por grupos destinatarios (edad, situación en el mercado laboral, nivel de estudios, etc.), también se desagregarán los datos por sexo, en todos los casos.

Quién debe presentar esta información: Deberán proporcionarla los Órganos Gestores y Beneficiarios.

Ejemplos:

- Nº personas participantes: nº de hombres y nº de mujeres.
- Nº personas en riesgo de exclusión contratadas: nº de hombres y nº de mujeres.

INFORMACIÓN FINANCIERA

Contenido del apartado: En este apartado se refleja la información financiera del Programa Operativo, indicándose los gastos efectivamente pagados y certificados a la Autoridad de Gestión, relativos a la anualidad en cuestión, agrupados por Ejes y Temas Prioritarios.

Contenido en igualdad de género: Se indicará la ejecución financiera relativa al Tema Prioritario 69 - Eje 2, que se refiere a las medidas dirigidas a mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral, así como su participación, a fin de reducir la segregación sexista en dicho mercado y reconciliar la vida laboral y privada.

Además, sería deseable que se indicaran las cantidades que se han dedicado a otras acciones positivas, así como aquellas cantidades dedicadas a Ejes y Temas Prioritarios relacionados con la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, se considera conveniente y deseable que se tomen las medidas necesarias para que en un futuro se esté en disposición de identificar las cantidades dedicadas a acciones transversales en cada Eje y Tema Prioritario.

Quién debe presentar esta información: Deberán proporcionarla los Órganos Gestores y Beneficiarios.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA EJECUCIÓN

Contenido del apartado: En este apartado se analizan los progresos de la ejecución del Programa Operativo, medidos a través de indicadores físicos y financieros, incluyendo un análisis de los avances realizados respecto a los objetivos marcados.

Contenido en igualdad de género: En este punto se incluirá una demostración de los efectos de la ejecución del Programa Operativo en el fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, se tendrá en cuenta información tanto de tipo cuantitativo (indicadores) como cualitativo:

- Se analizarán los indicadores operativos desagregados por sexo, además de por grupos de edad, situación en el mercado laboral, nivel de estudios, etc. tratando de extraer los resultados más interesantes y recalando los efectos positivos, cuando los haya, en cuanto a los sesgos de género (o a la ausencia de los mismos, analizando las causas) en los resultados del Programa Operativo.
- Asimismo, se recomienda acudir a distintas fuentes documentales sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (estudios especializados, informes, trabajos de investigación...).

6

Quién debe presentar esta información: Este análisis ha de realizarlo la Autoridad de Gestión (en los Programas Operativos Plurirregionales) o el Organismo Intermedio (en los Programas Operativos de ámbito regional) a partir de la información cargada por los Organismos Gestores y Beneficiarios en la aplicación informática de gestión FSE2007.

La Autoridad de Gestión o el Organismo Intermedio regional responsable del Programa Operativo analizarán los indicadores operativos, tratando de extraer los resultados más interesantes y recalando los efectos positivos, cuando los haya, en cuanto a los sesgos de género (o a la ausencia de los mismos, analizando las causas) en los resultados del Programa Operativo.

Ejemplo: Se podrá analizar qué porcentaje de mujeres y hombres han participado en las actuaciones según parámetros tales como su nivel educativo, su edad, su situación en el mercado laboral, su pertenencia a grupos vulnerables, el tipo de actuación en que han participado, etc.

INFORMACIÓN SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, ASÍ COMO DE TODA MEDIDA ENCAMINADA A PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Contenido del apartado: En este apartado se exige la información prevista en el artículo 10 del Reglamento (CE) nº 1801/2006 sobre la integración de la perspectiva de género y las medidas encaminadas a promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Contenido en igualdad de género: En este punto se describirán de forma detallada las actividades llevadas a cabo en el marco del Programa Operativo para la integración de la perspectiva de género, analizándose los progresos realizados y los objetivos propuestos en materia de Igualdad de Oportunidades.

Así mismo, se incluirá información relativa al impacto de las actuaciones a medio y largo plazo sobre la igualdad de género, a fin de determinar la sostenibilidad de los programas y actuaciones realizados.

Se recogerán tanto las acciones positivas implementadas como las medidas transversales puestas en marcha en las diferentes fases de aplicación de las operaciones.

Quién debe presentar esta información: Esta información han de facilitarla los Órganos Gestores o Beneficiarios, los Organismos Intermedios y la Autoridad de Gestión.

❖ ACCIONES POSITIVAS:

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define las acciones positivas como medidas específicas adoptadas por los poderes públicos, en favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Así, los Órganos Gestores o Beneficiarios deberán destacar las acciones positivas que se hayan emprendido en el marco del Programa Operativo con objeto de reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Ejemplos:

- Medidas de fomento de la contratación femenina.
- Actuaciones de asesoramiento a mujeres emprendedoras.

❖ MEDIDAS TRANSVERSALES:

Las medidas transversales son aquéllas que se ponen en marcha con objeto de integrar sistemáticamente en las políticas, programas o actuaciones la perspectiva de género, teniendo en cuenta en todo momento las diferencias entre las condiciones, situaciones, necesidades e intereses de los hombres y las mujeres.

El enfoque con que estas medidas consideran la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres implica considerar el impacto potencial de las políticas y programas sobre la situación respectiva de hombres y mujeres, desde su planificación hasta su evaluación.

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos.

Así, en los Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos del FSE tanto la Autoridad de Gestión, como los Organismos Intermedios, Gestores y Beneficiarios de los Programas Operativos deberán destacar las medidas de corte transversal que hayan aplicado en el ámbito de sus competencias para favorecer la igualdad de género en todas las fases: programación, ejecución, seguimiento, evaluación y verificación.

A modo de ejemplo, se podrán destacar las actividades siguientes en la medida en que se hayan desarrollado:

En la fase de programación y diseño de las intervenciones:

- Realización de diagnósticos previos de la situación de la partida de hombres y mujeres a nivel de actuación, coherentes con el análisis de la situación de partida del Programa Operativo y con los objetivos previstos en relación a la disminución de las desigualdades de género.

Ejemplo: Un Órgano Gestor o Beneficiario puede haber elaborado un diagnóstico de situación específico del municipio o región donde desarrollará su proyecto, desagregando los datos estadísticos utilizados por sexo, identificando las brechas de género existentes y analizando las causas de su existencia.

- Fijación de objetivos relacionados con la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres o la reducción de las brechas de género existentes.

Ejemplo: Un gestor puede haberse fijado como objetivo fomentar el espíritu empresarial en las mujeres.

- Fijación de presupuestos de género para los proyectos.
- Establecimiento de criterios de selección para las operaciones que prioricen a las mujeres o premien comportamientos u organizaciones que promuevan la igualdad de género.
- Etc.

En la fase de gestión, ejecución y seguimiento de las operaciones:

- Establecimiento de protocolos de actuación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Ejemplo: La Autoridad de Gestión o los Organismos Intermedios han podido desarrollar un procedimiento para integrar la Igualdad de Oportunidades en las actividades de verificación y haberlo incluido en su Manual de Procedimientos.

- Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de las operaciones:

Ejemplo: Nº de empresas creadas por mujeres.

- Introducción de la perspectiva de género en los procedimientos de contratación pública y de concesión de ayudas y subvenciones públicas.
- Desagregación por sexo de todos los datos a que dé lugar la ejecución de las operaciones, cuando éstos admitan tal posibilidad.
- Medición del impacto del programa operativo sobre la igualdad de género, a medio y largo plazo, y análisis de las garantías de continuidad de los resultados alcanzados.
- Etc.

En todas las fases:

- Elaboración de herramientas metodológicas para la integración de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas.

Ejemplo: La Autoridad de Gestión ha podido editar una guía para orientar a los Organismos Intermedios, Gestores y Beneficiarios sobre cómo introducir la perspectiva de género en las acciones de información y publicidad.

- Utilización de materiales y herramientas para facilitar la introducción de la perspectiva de género en los proyectos cofinanciados.
- Celebración de jornadas de difusión, en el marco del Programa Operativo, que hayan abordado algún contenido relacionado con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Organización de cursos formativos que hayan abordado aspectos de género.
- Asesoramiento recibido por parte de los Organismos de Igualdad.

Ejemplo: Apoyo en la realización de diagnósticos de situación, ayuda en la definición de objetivos e indicadores de género, asesoramiento sobre cómo introducir el enfoque de género en un proyecto concreto, etc.

- Establecimiento de comisiones u otro tipo de estructuras paritarias de toma de decisiones, que garanticen la toma en consideración de las demandas e intereses de hombres y mujeres.
- Representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos encargados de la ejecución de los proyectos.
- Celebración de reuniones con los Organismos de Igualdad.
- Participación en la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos (reuniones mantenidas, actividades realizadas, etc.).
- Etc.

INFORMACIÓN SOBRE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN COMUNITARIA

Contenido del apartado: En este apartado se describe cualquier problema significativo relativo a la conformidad con la normativa aplicable que haya surgido al ejecutar el Programa Operativo, así como las medidas adoptadas para resolverlo.

Contenido en igualdad de género: En este apartado se deberá incluir la información relevante del contexto normativo e institucional tanto a nivel comunitario como nacional o autonómico en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, así como describir los problemas encontrados y las soluciones adoptadas frente a los mismos para cumplir con el artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006.

Quién debe presentar esta información: La Autoridad de Gestión (en los Programas Operativos de ámbito nacional) y los Organismos Intermedios (en los Programas Operativos de ámbito regional) deberán redactar este apartado, para lo cual podrán servirse de la ayuda del Organismo de Igualdad competente y de las informaciones aportadas por los Órganos Gestores y Beneficiarios.

Para presentar esta información, pueden seguirse las recomendaciones que se recogen a continuación:

❖ MARCO JURÍDICO COMUNITARIO:

Se recomienda a la Autoridad de Gestión o al Organismo Intermedio regional responsable del Programa Operativo hacer alusión a las principales normas comunitarias que inspiran la introducción de la perspectiva de género en las actividades cofinanciadas.

10

Ejemplos:

- Artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006, que establece la necesidad de que los Estados miembros y la Comisión velen 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.
- Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión 2007-2013, que establecen que los Estados miembros y las regiones deben perseguir también el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de la preparación y la ejecución de los programas y proyectos. Y que esto podrá hacerse mediante acciones específicas para promover la igualdad o luchar contra la discriminación, así como teniendo cuidadosamente en cuenta el modo en que otros proyectos y la gestión de los fondos pueden afectar a mujeres y hombres.
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015², que establece el fomento de la igualdad entre los sexos con el respaldo, entre otros instrumentos financieros, de los Fondos Estructurales.

² Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM (2010) 491 final.

❖ **LEGISLACIÓN DE REFERENCIA NACIONAL Y AUTONÓMICA:**

Igualmente, se recomienda a la Autoridad de Gestión o al Organismo Intermedio regional responsable del Programa Operativo hacer referencia a la legislación nacional y autonómica (en el caso de Programas Operativos de ámbito regional) en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres vigente, así como a otros Planes o Estrategias en esta materia.

Ejemplos: En el ámbito nacional:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España.
- Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011 del Gobierno de España.
- Etc.

❖ **PAPEL DEL ORGANISMO DE IGUALDAD COMPETENTE:**

Se recomienda incluir datos básicos sobre el Organismo de Igualdad con competencias en el ámbito territorial de actuación del Programa Operativo: información sobre su creación, principales actividades y documentos publicados, etc.

Igualmente, la Autoridad de Gestión o el Organismo Intermedio regional responsable del Programa Operativo deberán describir las actuaciones que el Organismo de Igualdad haya llevado a cabo para garantizar la aplicación del principio horizontal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el marco del Programa Operativo en cuestión. Para ello, deberán solicitar dicha información al Organismo de Igualdad correspondiente.

Ejemplos:

- Participación en las reuniones del Comité de Seguimiento.
- Revisión de la documentación relativa al Programa Operativo.
- Asesoramiento en la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, los indicadores, la estrategia de género del Programa, etc.
- Asesoramiento técnico para la introducción del enfoque de género en proyectos concretos.
- Facilitación de materiales de apoyo.
- Participación en actividades formativas.
- Etc.

❖ PROBLEMAS SIGNIFICATIVOS Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA SOLUCIONARLOS:

Se recomienda hacer alusión en el Informe, entre los problemas significativos encontrados en la ejecución del Programa Operativo, a aquéllos relacionados con la integración de las cuestiones de género.

En particular, la Autoridad de Gestión o el Organismo Intermedio regional responsable del Programa Operativo señalarán las dificultades encontradas para introducir la igualdad de género de forma transversal en la ejecución de las intervenciones y las medidas que se han llevado a cabo para hacerles frente. Para ello, se servirán de las informaciones proporcionadas por los Órganos Gestores y Beneficiarios.

Ejemplo: Un Órgano Gestor, que haya querido promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres a través de un proyecto de cooperación interregional, ha podido encontrar dificultades para ello, relacionadas con su falta de capacidad técnica. Para solventarlas, ha acudido al servicio de asesoramiento técnico online de la Red de Políticas de Igualdad, que le ha proporcionado determinadas pautas para ello.

INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

Contenido del apartado: En este apartado se muestran las medidas adoptadas en materia de información y publicidad del Programa Operativo, llevadas a cabo en el marco del Plan de Comunicación, con ejemplos de buenas prácticas, poniendo de relieve los acontecimientos importantes y presentando los indicadores de seguimiento de dicho Plan.

12

Contenido en igualdad de género: En este apartado se deberán incluir las medidas de corte transversal que se hayan puesto en marcha para favorecer la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Igualmente, deberán aparecer desagregados por sexo los indicadores del Plan de Comunicación que admitan tal desagregación.

Quién debe presentar esta información: La Autoridad de Gestión (en los Programas Operativos de ámbito nacional) o los Organismos Intermedios responsables del Programa Operativo (en los Programas Operativos de ámbito regional) deberán redactar este apartado, para lo cual deberán solicitar las informaciones pertinentes a los Órganos Gestores y Beneficiarios.

A modo de ejemplo, en este apartado se podrán destacar las siguientes actividades, en la medida en que se hayan desarrollado³:

- Utilización de un lenguaje inclusivo, que visibilice el papel de las mujeres, en todos los materiales que se elaboren para la difusión de las actividades de los Programas Operativos (folletos, anuncios, publicaciones, etc.).
- Uso de imágenes que huyan de representar estereotipos sexistas.

³ Ver la *Guía Práctica de Comunicación con perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por los fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión* de la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos.

Ejemplo: Las ilustraciones de las publicaciones de un organismo pueden mostrar a mujeres ingenieras, investigadoras, arquitectas, en espacios públicos de poder, etc.

- Selección de canales, horarios y medios de comunicación que faciliten el acercamiento a la población femenina.
- Visibilidad de casos ejemplarizantes protagonizados por mujeres.

Ejemplo: En los actos públicos anuales de publicidad de los Fondos, es deseable que haya una representación paritaria en la mesa y que mujeres y hombres intervengan por igual (en las mismas condiciones, formato) asumiendo un protagonismo semejante en el acto.

- Considerar, como criterio de selección de buenas prácticas en materia de comunicación, la integración de la perspectiva de género.
- Etc.

NOTA:

Para facilitar el cumplimiento de estas orientaciones, se recuerda que se pueden efectuar consultas a la Asistencia Técnica de la Red de Políticas de Igualdad, a través del correo electrónico abajo referenciado.

Asistencia Técnica a la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013

redigualdadfondos@inmujer.es

ANEXO

EJEMPLOS PARA LOS ORGANISMOS GESTORES SOBRE LA INFORMACIÓN QUE PUEDEN APORTAR A LOS INFORMES ANUALES DE EJECUCIÓN. PROGRAMAS OPERATIVOS FSE

Este Anexo agrupará y completará la información presentada en la Guía, presentando pautas y recomendaciones, para que los organismos gestores del FSE, cuenten con pistas, guiones e indicaciones sobre su contribución a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de la ejecución de sus actividades y en el contexto de la elaboración de los Informes Anuales de Ejecución.

Los organismos gestores deberán realizar una lectura de este anexo con el objeto de comprobar qué medidas sí se aplican en su organización o en el desarrollo de su trabajo. Las medidas se han dividido entre aquellas que responden a actuaciones de carácter transversal y a aquellas otras medidas específicas o acciones positivas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto a los hombres.

MEDIDAS TRANSVERSALES

LLEVADAS A CABO POR LOS ORGANISMOS GESTORES DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

14

Los Organismos Gestores comprobarán si realizan algunas de las siguientes actividades (sin perjuicio de otras que realicen y no se encuentren en este listado):

SE HA INCORPORADO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN...
Fase de programación y diseño de las intervenciones
Realización de diagnósticos previos de la situación de partida de hombres y mujeres a nivel de actuación.
Fijación de objetivos relacionados con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción o desarrollo de líneas de actuación, establecimiento de criterios de igualdad de género en el documento de los criterios de selección de operaciones.

Uso de lenguaje no sexista.
Incorporación de la igualdad de género en la cultura organizativa de las entidades.
Fijación de presupuestos de género para los proyectos.
Fase de gestión, ejecución y seguimiento de las operaciones
Establecimiento de protocolos de actuación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de las operaciones.
Introducción de la perspectiva de género en los procedimientos de contratación pública y de concesión de ayudas y subvenciones públicas.
Desagregación por sexo de todos los datos a que dé lugar la ejecución de las operaciones, cuando éstos admitan tal posibilidad.
Medición del impacto del programa operativo sobre la igualdad de género, a medio y largo plazo, y análisis de las garantías de continuidad de los resultados alcanzados.
En todas las fases
Elaboración de herramientas metodológicas para la integración de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas.
Utilización de materiales y herramientas para facilitar la introducción de la perspectiva de género en los proyectos cofinanciados.
Celebración de jornadas de difusión, en el marco del Programa Operativo, que hayan abordado algún contenido relacionado con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
Organización de cursos formativos que hayan abordado estos aspectos
Asesoramiento recibido por parte de los Organismos de Igualdad.
Establecimiento de comisiones u otro tipo de estructuras paritarias de toma de decisiones, que garanticen la toma en consideración de las demandas e intereses de mujeres y hombres.
Representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos encargados de la ejecución de los proyectos.
Celebración de reuniones con los Organismos de Igualdad.
Participación en la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos.
Etc.

MEDIDAS ESPECÍFICAS

LLEVADAS A CABO POR LOS ORGANISMOS GESTORES DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

Los Organismos Gestores pueden llevar a cabo acciones positivas como las que se describen a continuación:

¿SE HAN LLEVADO A CABO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACTUACIONES U OTRAS SIMILARES?
Fomento del espíritu empresarial y fomento de la empleabilidad
Apoyo y asesoramiento a mujeres empresarias.
Actuaciones para el fomento del autoempleo de mujeres; asesoramiento y acompañamiento a la trabajadora autónoma.
Apoyo a organizaciones empresariales de mujeres.
Itinerarios guiados para la mejora de la empleabilidad de las mujeres, programas de orientación, formación, intermediación, e inserción laboral con perspectiva de género.
Fomento del empleo indefinido de las mujeres.
Elaboración de estudios sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral.
Medidas de conciliación dirigidas a mujeres y a hombres.
Campañas de difusión y/o de comunicación sobre la conciliación y/o la corresponsabilidad.
Ayudas o asesoramiento para la implantación de planes y medidas de igualdad en empresas.
Medidas para favorecer la integración laboral del colectivo de mujeres inmigrantes.
Medidas para favorecer la integración laboral del colectivo de mujeres con discapacidad.
Aumento y mejora del capital humano
Actuaciones tendentes a incrementar la presencia de mujeres en ámbitos formativos donde se encuentren infrarrepresentadas.
Aumentar la contratación de mujeres investigadoras.
Cooperación transnacional e interregional

Participación en redes o grupos de trabajo sobre la igualdad de género: participación en la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión.

Participación en proyectos de cooperación transnacional o interregional sobre igualdad de género.

Asistencia técnica

Realización de jornadas formativas para mejorar los conocimientos en materia de género.

Otras actuaciones encaminadas a la mejora de la sensibilización en materia de género.

Etc.