

## SERVICIO DE ASESORAMIENTO ONLINE - PREGUNTAS FRECUENTES

CONSULTA 1 - Mandato de igualdad entre mujeres y hombres en la programación de los Fondos EIE 2014-2020...	1
CONSULTA 2 – Igualdad entre mujeres y hombres en los informes anuales de ejecución 2017 y 2019 .....	4
CONSULTA 3 – Papel de los organismos de igualdad regionales en los Comités de Seguimiento de los PO .....	5
CONSULTA 4 – Enfoque de género en la Estrategia de Comunicación .....	6
CONSULTA 5 – Lenguaje no sexista.....	7

### CONSULTA 1 - Mandato de igualdad entre mujeres y hombres en la programación de los Fondos EIE 2014-2020

Estamos pensando en organizar una jornada informativa con los organismos gestores y beneficiarios de nuestros Programas Operativos y entre los temas de la agenda hemos planificado la dedicación de un espacio a debatir sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas del artículo 7 del Reglamento de Disposiciones Comunes relativo a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.

Nos preguntábamos si desde la Red de Políticas de Igualdad podrían orientarnos acerca de cuáles son los mandatos sobre esta temática que quedan recogidos en este Reglamento o en el específico de FEDER a los que deberíamos hacer referencia.

#### ➤ RESPUESTA

A continuación se indican las referencias legislativas vigentes en la UE en materia de igualdad:

Entre las generales y a las que se han de someter las actuaciones de los fondos EIE se encuentran:

**TRATADO DE LA UE, 2009** Artículo 3 (antiguo artículo 2 TUE): *“La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.”*

**TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UE, 2009 (TFUE)** Artículo 10: “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”.

Artículo 19: “[...] el Consejo [...] podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

Atendiendo al Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, (en adelante RDC), en los párrafos siguientes se especifican, por orden de aparición, los considerandos, artículos o Anexos, con disposiciones sobre la atención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Considerando (13): Donde se especifica que se combatirán todo tipo de discriminaciones *“En sus esfuerzos por aumentar la cohesión económica, territorial y social, la Unión debe tener por objetivo, en todas las fases de ejecución de los Fondos EIE, eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género, así como luchar contra la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual tal como se establece en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), el artículo 10 del TFUE y el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, teniendo en cuenta, en particular, la accesibilidad de las personas con discapacidad, así como el artículo 5, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales que establece que nadie puede ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio”.*
- Artículo 5 “Asociación y gobernanza en varios niveles”: Los organismos encargados de promover igualdad de género y no discriminación son considerados socios clave que deberían participar activamente en el ciclo de gestión de los Fondos EIE.
- Artículo 7 “Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación” es, junto a la no discriminación y al desarrollo sostenible (artículo 8), uno de los 3 principios horizontales aplicables a todos los Fondos EIE 2014-2020. En este artículo se establecen varias etapas para la integración de la igualdad y la perspectiva de género (preparación, ejecución, seguimiento, presentación de informes, evaluación).
- Artículo 96. “Contenido, adopción y modificación de los Programas Operativos conforme al objetivo de inversión en crecimiento y empleo”, especifica en su punto 7 que todos los Programas Operativos, a excepción de los de Asistencia Técnica, deben incluir una sección que describa las medidas que se van a emprender para prevenir la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; también hace referencia a la integración de la perspectiva de género, a la contribución del Programa Operativo a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y a la posibilidad de presentar un dictamen de las autoridades especialistas en materia de igualdad, junto a la propuesta del Programa Operativo (Todos los PO en España fueron acompañados de este dictamen).
- Artículo 110 “Funciones del comité de seguimiento”: Una de las funciones de los Comités de Seguimiento es garantizar que los PO cumplen con el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Artículo 111 “Informes de ejecución en relación con el objetivo de inversión en crecimiento y empleo”: Los informes de ejecución anuales de 2017 y 2019 deberán incluir una sección específica sobre las acciones concretas emprendidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación.
- Artículo 19 y Anexo XI, parte II del RDC. Entre las condiciones ex ante generales, se ha previsto una específica sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Anexo I del RDC: El Marco Estratégico Común establece orientaciones específicas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En concreto, en su punto 5.3. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación: \*Enfoque de género (selección de operaciones, objetivos, seguimiento e informes); \* Análisis de género; \*Medidas específicas; \*Participación organismo de igualdad de género en la asociación; \*Estructuras de asesoramiento IO; \*Evaluaciones con enfoque de género.

El Reglamento (UE) nº 1301/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, sobre el FEDER no hace referencia específica o que amplíe el cumplimiento de este principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres más allá de lo dispuesto en los artículos mencionados anteriormente del RDC y al que, como el resto de Fondos, está plenamente supeditado.

Tampoco lo amplía significativamente el Reglamento (UE) nº 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del FEADER, aunque sí refleja alusiones

específicas a la necesidad de realizar actuaciones a favor del mujeres de las zonas rurales e informar a los organismos de igualdad sobre los Programas.

Este principio sí queda especificado y ampliado en los Artículos 2, 3, 7 y 8 del Reglamento (UE) nº 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al FSE y en el considerando 8 y los artículos 29, 50, 113 del Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP).

Basándose en el Marco Estratégico Común, España como Estado Miembro preparó, en colaboración con sus interlocutores sociales, económicos, ambientales, entre otros, y en diálogo con la Comisión, el Acuerdo de Asociación. Este es el documento estratégico que traduce los elementos del MEC al contexto estatal y establece compromisos y mecanismos para conseguir los objetivos de la Unión a través de la programación de los Fondos EIE para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, así como los fines y prioridades de inversión específicas de cada Fondo, y un enfoque integrado para el desarrollo territorial. Este Acuerdo ha contemplado la igualdad en:

- El análisis de disparidades con datos desagregados por sexo y de brechas de género.
- Los objetivos e indicadores específicos.
- La evaluación ex ante: coherencia entre las brechas de género, prioridades de inversión, objetivos e indicadores propuestos.
- La participación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades-MSSSI y los Organismos de Igualdad de las CCAA.

El Acuerdo de Asociación, en el punto 1.5.2 referido al principio horizontal de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación contempla algunas de las medidas que se han de tener en consideración para la ejecución de los POs. Entre ellas se encuentran:

- Identificación de brechas de género en proyectos cofinanciados.
- Acciones específicas que se consideren necesarias para reducir las brechas identificadas.
- Uso de cláusulas sociales en convenios, convocatorias de subvenciones y contrataciones públicas que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.
- Criterios de selección de operaciones que integren la promoción de la igualdad de hombres y mujeres.
- Informes de ejecución anuales con información relativa a la igualdad de hombres y mujeres.
- Estrategia de comunicación con visibilización de la aportación de las mujeres y su acceso a los Fondos, diversificación de los medios y canales de información y publicidad para garantizar la accesibilidad de la información, uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

A su vez, en el Acuerdo de Asociación se contemplan algunas de las medidas que se han de tener en consideración para el seguimiento y evaluación de los Pos:

- Supervisión en el Comité de Seguimiento (una de las estructuras fundamentales para velar por el principio de igualdad durante la ejecución), de la atención al principio de igualdad en el PO.
- Evaluación ex ante.
- Evaluación específica sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Fondos.
- Mantenimiento de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres (<http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es>) como mecanismo de análisis, asesoramiento y coordinación en estos temas en el marco de la Política de Cohesión 2014-2020.

## CONSULTA 2 – Igualdad entre mujeres y hombres en los informes anuales de ejecución 2017 y 2019

De acuerdo con el artículo 111.4.e. del Reglamento (UE) nº 1303/2013 de Disposiciones Comunes (en adelante RDC), los informes de ejecución anuales de los Programas Operativos a presentar en 2017 y 2019 deberán incluir una sección específica sobre las acciones emprendidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres y prevenir la discriminación y las medidas aplicadas para garantizar la integración de la perspectiva de género en el Programa Operativo y las operaciones.

Ya que el informe de este año ha de elaborarse recogiendo este mandato ¿podrían darnos algunas indicaciones al respecto?

### ➤ RESPUESTA

Efectivamente el RDC, en su artículo 111, dispone que los Informes Anuales de Ejecución presentados en 2017 y 2019 ofrezcan información y evalúen las acciones concretas emprendidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres. El artículo 50 del mismo reglamento dispone que estos informes anuales han de presentar información clave sobre:

- La ejecución del programa y sus prioridades en relación con los datos financieros.
- Los indicadores comunes y específicos del programa.
- Los valores previstos cuantificados, incluidos, en su caso, los cambios producidos en los valores de los indicadores de resultados, así como los hitos definidos en el marco de rendimiento desde el informe anual de aplicación que deberá presentarse en 2017.
- Las conclusiones de todas las evaluaciones del programa disponibles durante el ejercicio anterior, toda cuestión que afecte al rendimiento del programa, así como las medidas tomadas (una síntesis).

Recomendamos, como orientación general que se aplique el enfoque de género no sólo para el informe anual 2017 sino para la totalidad de los informes elaborados durante el periodo de ejecución:

- Ejecución del Programa, haciendo referencia a las realizaciones ejecutadas en pro de la igualdad de género (acciones positivas y transversales): 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.
- Avances físicos: se presentarán los indicadores comunes y específicos desagregados por sexo, cuando su naturaleza lo permita (referidos a personas) y, si esto no es posible, se indicará el porqué.
- Uso no sexista del lenguaje y de imágenes en todo el texto.

Focalizándonos ahora en la disposición del artículo 111 al que usted hace referencia y específicamente para los informes anuales de 2017 y 2019 se recomienda:

- Dar cuenta de las medidas y acciones adoptadas en el Programa Operativo para fomentar y contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres y de cuáles han sido sus efectos.
- Dar cuenta de las medidas y acciones adoptadas en el Programa Operativo para garantizar que se aplica, de modo transversal, el enfoque de género. Asimismo, se recomienda destacar entre ellas cuáles han sido las mejores prácticas y porqué.
- Dar cuenta de las posibles dificultades encontradas en la ejecución de estas acciones o en la aplicación del enfoque de género.

En materia de seguimiento y evaluación con enfoque de género en los Fondos EIE le informamos que tiene a su disposición, en la página web de la Red de Políticas de Igualdad, la ["Guía de recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los planes de evaluación, TDR e informes de evaluación \(2014-2020\)"](#). Esta guía ha sido

elaborada por el Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación con enfoque de género en el marco de las actividades de la Red y en ella encontrará información detallada al respecto de estas orientaciones.

## CONSULTA 3 – Papel de los organismos de igualdad regionales en los Comités de Seguimiento de los PO

¿Qué papel deberíamos tener como organismo de igualdad regional en el Comité de Seguimiento de los Programas Operativos de los Fondos EIE desarrollados para la región?

### ➤ RESPUESTA

En virtud del Reglamento (UE) nº 1303/2013 de Disposiciones Comunes (RDC), para la totalidad de los Programas Operativos en España el organismo de igualdad competente para el ámbito de intervención particular de cada uno de ellos forma parte del Comité de Seguimiento constituido.

Las funciones del Comité de Seguimiento, que se definen en dos de sus artículos, son las siguientes:

**Según el Art. 49 “Funciones del comité de seguimiento” que incluye disposiciones generales sobre las siguientes funciones:**

- 1.- Reunirse por lo menos una vez al año y examinar la ejecución del programa y los avances en la consecución de sus objetivos (...).
- 2.- Examinar todas las cuestiones que afecten al rendimiento del programa, incluidas las conclusiones de los exámenes del rendimiento.
- 3.- Emitir, tras una consulta al respecto, un dictamen sobre toda modificación del programa que proponga la autoridad de gestión.
- 4.- Formular observaciones a la autoridad de gestión acerca de la ejecución y evaluación del programa, incluidas acciones dirigidas a reducir la carga administrativa para los beneficiarios y hacer un seguimiento de las acciones emprendidas a raíz de sus observaciones.

**En consonancia con el artículo 110 “Funciones del comité de seguimiento”, particularizadas en el seguimiento y evaluación, se focalizan en examinar:**

- a) toda cuestión que afecte al rendimiento del Programa Operativo;
- b) los avances en la ejecución del plan de evaluación y las medidas tomadas en respuesta a las conclusiones de las evaluaciones;
- c) la aplicación de la estrategia de comunicación;
- d) la ejecución de grandes proyectos;
- e) la ejecución de planes de acción conjuntos;
- f) las acciones encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de Oportunidades y la no discriminación, incluida la accesibilidad de las personas con discapacidad;
- g) las acciones dirigidas a fomentar el desarrollo sostenible;
- h) en los casos en que las condiciones ex ante no se hayan cumplido en la fecha de presentación del acuerdo de asociación y del Programa Operativo, los avances en las acciones para cumplir las condiciones ex ante aplicables;
- i) los instrumentos financieros.

Asimismo, se ha de examinar y aprobar:

- a) la metodología y los criterios de selección de las operaciones;

- b) los informes de ejecución anual y final;
- c) el plan de evaluación del programa operativo y toda modificación de dicho plan.

Atendiendo a las funciones detalladas anteriormente, y dado que el organismo de igualdad con ámbito de intervención común al del PO concreto (regional o plurirregional) es miembro constituyente del Comité de Seguimiento creado para el mismo, además de participar activamente en la ejecución de todas las funciones generales, en las sesiones y en los debates suscitados, así como en los acuerdos o propuestas que así se consideren, se encargará específicamente de examinar las acciones de los PO encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y proponer las mejoras necesarias para alcanzar este objetivo.

En este sentido, el organismo de igualdad deberá aportar valor garantizando y verificando la atención del enfoque de género y el cumplimiento del principio horizontal de igualdad entre hombres y mujeres a la definición y aplicación de los criterios de selección, del sistema de seguimiento y evaluación y de los documentos que de ellos se deriven (informes y evaluaciones), así como al enfoque de las actuaciones.

De hecho, las reuniones del Comité de Seguimiento pueden ser una oportunidad óptima e inestimable para poner sobre la mesa y hacer que se tengan en cuenta, fehacientemente, tanto la igualdad entre mujeres y hombres, como los intereses de las mujeres en el desarrollo de los Programas Operativos, en la consecución de sus objetivos así como en su seguimiento y evaluación.

En materia de seguimiento y evaluación con enfoque de género en los Fondos EIE le informamos que tiene a su disposición, en la página web de la Red de Políticas de Igualdad, la ["Guía de recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los planes de evaluación, TDR e informes de evaluación \(2014-2020\)"](#) elaborada por el Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación en el marco de las actividades de la Red.

## CONSULTA 4 – Enfoque de género en la Estrategia de Comunicación

Desde que se aprobó la Estrategia de Comunicación para nuestro Programa Operativo hemos puesto en marcha distintas actuaciones en las que queremos garantizar la atención a la perspectiva de género ¿podrían indicarnos algunas orientaciones a considerar al respecto?

### ➤ RESPUESTA

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de la perspectiva de género es, de acuerdo con el artículo 7, del Reglamento (UE) nº 1303/2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (en adelante RDC), un principio horizontal que debe aplicarse a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, que incluye el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los Programas Operativos.

En este sentido, las actividades recogidas en toda estrategia de comunicación estarían incluidas y, sin duda, resultan un instrumento fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres con el doble fin de:

- 1.- posibilitar la accesibilidad de mujeres y hombres a las actuaciones, y
- 2.- visibilizar a las mujeres y hombres que participan, no sólo como grupos destinatarios de las acciones, sino también en todo el ciclo de la ejecución de los Programas Operativos en planos de igualdad.

A continuación, se proponen algunas orientaciones que pueden ser aplicadas en la materialización de esta perspectiva en las estrategias de comunicación de los Programas Operativos:

1. Comunicación del compromiso institucional con la igualdad de oportunidades y la información a los beneficiarios sobre las obligaciones en materia de igualdad de género. Actividades de información permanente a los operadores y ejecutores sobre Igualdad de Oportunidades (posibilidades de actuación de IO, iniciativas y buenas prácticas desarrolladas, resultados obtenidos, ...)

2. Uso de un lenguaje no sexista en toda la documentación y soportes utilizados, incluidas encuestas, webs...
3. Empleo de imágenes inclusivas y no sexistas.
4. Desagregación de los datos por sexo en la comunicación de estudios, resultados de análisis o diagnósticos, impactos de las actuaciones.
5. Elaboración de mensajes y contenidos que no fomenten los estereotipos de género.
6. Visibilización de actuaciones en materia de igualdad de género. Entre los criterios para la identificación y selección de buenas prácticas de actuaciones cofinanciadas, acordados en el seno del Grupo Español de Responsables de Información y Publicidad, a partir de ahora Red GERIP, se ha incluido uno relativo a la consideración de los criterios horizontales de igualdad de oportunidades y de sostenibilidad ambiental.
7. Participación equilibrada de mujeres y hombres en la ejecución de acciones de información y comunicación
8. Diversificación de los canales de comunicación, es decir, elegir y usar medios y soportes que garanticen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a la información sobre las posibilidades de participación en el Programa Operativo.
9. Consulta a los organismos de igualdad y a la Red de Políticas de Igualdad.
10. Puesta en valor el papel de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos en la consecución de la igualdad de género.
11. Evaluación y verificación continua de que las actividades de la estrategia de comunicación del Programa Operativo se están realizando con enfoque de género.

En breve, publicaremos en la web de la Red de Políticas de Igualdad, la Guía para incorporar el enfoque de género en la información y comunicación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (2014-2020), en la que se profundizará en la práctica de estas orientaciones.

## CONSULTA 5 – Lenguaje no sexista

¿Existe una norma para el uso de lenguaje no sexista?

### ➤ RESPUESTA

Según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), en su artículo 14.11, uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos es la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Por tanto, en el ámbito de los Programas Operativos de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos cofinanciados, es obligatorio el uso de un lenguaje no sexista.

Alguna de las orientaciones para el uso de un lenguaje no sexista son:

- Sustituir el masculino genérico por los términos genéricos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Ej. Personas, la asesoría, la ciudadanía, etc.
- El desdoblamiento de palabras alternando masculino/femenino y femenino/masculino. Ej. Trabajadores/as, usuarias/os.
- La omisión de determinantes cuando el determinante marca el género. Ej. Representantes de la Comunidad Autónoma participaron en el acto.
- Uso de determinantes sin marca de género. Ej. Cada, cualquier, etc.