

**Boletín Trimestral****RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS****SUMARIO****# ACTUALIDAD EN LA RED**

- Celebrada la 15ª Reunión Plenaria de la Red en Palma, Islas Baleares

- Tercera reunión del Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación en los Fondos EIE 2014-2020

**# FONDOS EUROPEOS**

- El Consejo de Europa publica la nueva Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023

- La Unión Europea continua apostando por el equilibrio entre el trabajo y la vida personal para mejorar la vida de su ciudadanía

**# NOTICIAS DESTACADAS****# CONOCIENDO A LA RED Y A LAS PERSONAS**

Entrevista: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Evaluación Temática de Género

**# PUBLICACIONES DE INTERÉS****ACTUALIDAD EN LA RED: Celebrada la 15ª Reunión Plenaria de la Red en Palma, Mallorca, Islas Baleares**

Los días 12 y 13 del pasado mes de abril se celebró en el Arxiu del Regne de Mallorca en Palma, Mallorca (Islas Baleares), la 15ª Reunión Plenaria de la Red.

La primera jornada de trabajo dio comienzo a las 9 de la mañana con la recepción de las personas asistentes al Plenario.

En la inauguración institucional se contó con la presencia de la Directora del Institut Balear de la Dona, D<sup>a</sup> Rosa Cursach Salas, la Subdirectora de Programas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad D<sup>a</sup> Raquel Crespo Rodríguez y la Consellera de Presidència del Govern de les Illes Balears D<sup>a</sup> Pilar Costa i Serra.



Como viene siendo habitual, tras la bienvenida por parte de las autoridades, la mañana transcurrió con la Reunión Plenaria en la que se procedió a presentar los acuerdos recogidos en el Acta del anterior Plenario y la presentación de los principales avances de los resultados obtenidos por la Red hasta la fecha. **(Continúa en pág. 2)**

**SISTEMA DE CONSULTAS ON-LINE**

Plantéanos tus dudas y consultas en relación a la integración real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en proyectos cofinanciados por los Fondos Europeos al siguiente correo de la Red:

[redigualdadfondos-inmujer@inmujer.es](mailto:redigualdadfondos-inmujer@inmujer.es)

Nos comprometemos a dar respuesta en el plazo más breve posible

**Próximo evento**

**Reunión Técnica en Octubre de 2018**

## ACTUALIDAD EN LA RED: Celebrada la 15ª Reunión Plenaria de la Red en Palma, Mallorca, Islas Baleares

**(Viene de portada)**

A continuación, se presentó el documento resultante de la labor realizada en el marco del Grupo de Trabajo de Información y Comunicación, la Guía para incorporar el enfoque de género en la información y comunicación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (2014-2020).

Seguidamente, la mañana continuó de la mano de la representante de la Subdirección General de Coordinación y Relaciones Institucionales y con Europa de la Dirección General de Política de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad presentó la Red de Políticas Públicas de I+D+I y sus actividades para este periodo.



Como en otras ocasiones, la tarde se destinó por un lado, a la celebración de un taller en el marco del Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación, que se centró en los Informes Anuales de Ejecución (IAE), y por otro, a la celebración de la reunión del Foro de Organismos de Igualdad de las ciudades y comunidades Autónomas.



Para terminar la jornada del día 12, las personas asistentes al Plenario realizaron a una visita guiada en la que se pudo disfrutar de la representación de cuatro fragmentos teatrales de "Mujeres rebeldes" que trataban sobre episodios de la vida de mujeres destacadas de las islas.



En esta ocasión también se contó con la participación de la Comisión Europea, que estuvo representada por dos personas de la Dirección General de Empleo, Asuntos sociales e Inclusión que realizaron una ponencia referida a las iniciativas para la igualdad que se están llevando a cabo por parte de la Comisión y el nuevo Pilar Social que fue aprobado en noviembre de 2017.



El día 13 comenzó con la presentación de las conclusiones del Grupo de Trabajo, por parte de quienes fueron portavoces de los tres subgrupos formados en el taller.

La mañana se completó con la intervención de las personas representantes de las autoridades de gestión de los Fondos FEDER, FSE y FEMP que compartieron en el Plenario temas como el futuro Marco Financiero Plurianual post 2020 en el caso de FEDER, las actuaciones en igualdad de género de las entidades beneficiarias directas del FSE y las actuaciones en igualdad en el Sector Pesquero y su seguimiento por parte de FEMP.



Seguidamente, la Directora del Institut Balear de la Dona junto con la Subdirectora de Programas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del MSSSI procedieron a comentar los asuntos debatidos la tarde anterior en el Foro de Organismos de Igualdad.

La mañana continuó con la Sesión de capacitación que versó sobre la investigación y la cultura científica con perspectiva de género, en la que se realizó un análisis sobre cuál es la presencia de las mujeres en el mundo de la ciencia y las dificultades que tienen para avanzar en el mismo.



En esta ocasión la capacitación se cerró con un monólogo que ilustró sobre el tema.

**(Continúa en pág. 3)**

## ACTUALIDAD EN LA RED: Celebrada la 15ª Reunión Plenaria de la Red en Palma, Mallorca, Islas Baleares

(Viene de página 2)



En el bloque de Experiencias y Buenas Prácticas en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se contó con la participación de la primera licenciada en Ingeniería Industrial

por ICAI. La ponente compartió con las personas asistentes, las dificultades que tuvo que superar por ser mujer en un entorno de hombres.

Las buenas prácticas que se presentaron por parte de la Comunidad Autónoma anfitriona, se centraron en el sector agrario y en el sector pesquero.

El título de las mismas era, por un lado “Los avances en la diagnosis participativa sobre la situación de la mujer



en los sectores agrario y pesquero de las Islas Baleares” y por otro, “La contribución de la mujer en la transmisión de cultura marina”.

A continuación, de cara al siguiente encuentro de la Red, se volvió a mencionar que debido a cuestiones de agenda, no sería posible celebrar un plenario en otoño por lo que la propuesta era celebrar una reunión técnica en octubre que tendría lugar en Madrid en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad.

La clausura fue a cargo de la Vicepresidenta y Consellera de Innovación, investigación y turismo del Govern de les Illes Balears junto con la directora del Institut Balear de la Dona junto con la Subdirectora de Programas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del MSSSI.#



## ACTUALIDAD EN LA RED: Tercera reunión del Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación con enfoque de género 2014-2020

El pasado 12 de abril, durante el primer día de la celebración de la 15ª Reunión Plenaria de la Red, tuvo lugar el tercer taller del Grupo de trabajo de Seguimiento y Evaluación con enfoque de género 2014-2020. En esta ocasión los objetivos del taller fueron trabajar sobre:

- La aplicación del enfoque de género en la redacción de distintos apartados de los Informes Anuales de Evaluación (IAE) de los Programas Operativos.
- La visibilización efectiva de los avances y resultados logrados por cada PO en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los IAE.

El taller comenzó con una breve introducción del mismo para continuar con el trabajo en equipo a partir de la dinámica “Talleres de futuro” adaptada a las necesidades del tema que se iba a trabajar, para conseguir concretar, de manera grupal, activa, constructiva y amena, una visión de lo que se desearía que fuesen los Informes anuales de seguimiento en relación con el enfoque de género.

El grupo se dividió en 3 subgrupos para ir trabajando los dife-

rentes apartados que integran un informe ampliado (2017 y 2019) de acuerdo a unas preguntas formuladas a responder en cada fase en la que se desarrolló la dinámica: fase de las críticas, fase de la imaginación y fase de la construcción. Una persona elegida portavoz fue recogiendo las aportaciones para después compartirlas con el resto de grupos. Estas personas también se encargaron de trasladar la información al día siguiente a las personas asistentes al Plenario.

Algunas de estas conclusiones a las que se llegó de cara a la elaboración de los IAE fueron las siguientes:

- Presentar los datos desagregados por sexo y valorar los resultados de ejecución atendiendo a los mismos.
- Detallar los perfiles de participantes del PO, reflejando la diversidad de los grupos a los que se dirige.
- Determinar y analizar las asignaciones financieras del PO dedicadas a la consecución de objetivos de igualdad entre mujeres y hombres.

(Continúa en pág. 4)

## ACTUALIDAD EN LA RED: Tercera reunión del Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación con enfoque de género 2014-2020

(Viene de página 3)

- Crear Grupos de trabajo entre los diferentes organismos involucrados destacando el papel asesor de los Organismos de Igualdad en ellos, para identificar y contrastar cuál es la información relevante para transmitir en los IAE y cómo el PO y sus ejes están cumpliendo con el mandato sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Contar con personal experto en igualdad entre el equipo de los Organismos Intermedios dedicado a la gestión y seguimiento de los fondos.
- Detectar ejemplos concretos en los IAE que han abordado la temática de igualdad de modo transversal en todos los apartados y de buenas prácticas de operaciones y procedimientos que han ayudado a mitigar la brecha de género y que puedan ser transferidos a otros entornos u otros PO y darlos a conocer entre los Organismos Intermedios y Gestores de Fondos.
- Contar con un check list básico que guíe la atención del enfoque de género en cada uno de los apartados.
- Modificar el título del informe para el ciudadano para que sea más inclusivo, informe de la ciudadanía.



- Realizar evaluaciones/estudios específicos y en profundidad sobre la igualdad en la ejecución del PO, elaborados a partir de los datos recogidos en el Sistema de Seguimiento (indicadores de ejecución y de resultado)

- Flexibilización/ampliación del espacio dedicado a la cumplimentación del contenido o número de caracteres a los que obliga el formato del informe.
- Instrucciones claras para que los gestores y responsables de la elaboración del IAE sepan presentar la información con enfoque de género.
- Disponer de herramientas con pautas y ejemplos adaptados a la especificidad de los fondos.

- Plantear de antemano, en las evaluaciones a realizar, cómo el PO está garantizando o ha garantizado el cumplimiento del principio de igualdad.
- Ampliar el personal dedicado a la gestión de fondos.
- Formación obligatoria en igualdad.
- Más sensibilización, conocimiento, formación y herramientas para aplicar el enfoque de género a los RRHH con competencias en gestión de Fondos y en la elaboración de los IAE.
- Los Organismos de igualdad deberían poder revisar IAE con antelación para poder realizar propuestas orientadas a que los apartados del IAE incorporen el enfoque de género.
- Formación/un asesoramiento sobre cómo cumplimentar estos informes con enfoque de género (tanto a Organismos Intermedios, Organismos Gestores/de Cabecera).
- Herramientas que faciliten la redacción de los IAE con enfoque de género.
- Coordinación entre el OI y los Organismos cabecera/gestores para que la recogida de información, así como la elaboración de los informes a cumplan con los criterios de igualdad de género y den a conocer tanto las medidas implantadas en materia de igualdad como los logros obtenidos



Estas conclusiones fueron presentadas en el Plenario del día siguiente por las personas portavoces de los tres subgrupos creados que fueron D<sup>a</sup>. Mar Ortiz Marques. Subdirectora General de Economía. Dirección General de Economía y Asuntos Europeos del Gobierno de Cantabria. D. Emilio Martínez Hernández. Técnico del Servicio de Planificación Económica. Servicio de Planificación Económica - Gobierno de Canarias. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> del Mar Sáez Torres. Jefa de Servicio de Política Horizontal. Subdirección General de Competitividad y Asuntos Sociales y su ponencia.

A partir de los resultados obtenidos en el taller, se continuará con el trabajo on-line, en la elaboración de una serie de recomendaciones orientadas tanto a quienes se encargan de redactar los Informes Anuales de Evaluación, como a quienes se encargan de revisarlos, para garantizar así que el enfoque de género queda recogido en los mismos.#

# El Consejo de Europa publica la nueva Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023



El Consejo de Europa viene trabajando en el ámbito de los derechos humanos y la igualdad de género para lograr el progreso y empoderamiento de las mujeres y la consecución efectiva de la igualdad de género dentro y fuera de los Estados miembros. Esto lo hace a través

de un planteamiento que implica por un lado, medidas y actuaciones específicas en ámbitos decisivos con el fin de conseguir la igualdad de género real y por otro, la promoción, el seguimiento, la coordinación y la evaluación del proceso de la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas.

En 2012, el Consejo de Europa puso en marcha su primer Programa Transversal de Igualdad de Género para aumentar el impacto y conocimiento de los instrumentos específicos y respaldar su adopción en los Estados miembros y en el propio Consejo, a través de su Comisión de Igualdad de Género. A partir de ahí, surgió la primera Estrategia de Igualdad de Género (2014-2017), que definía la visión y el marco de la labor del Consejo de Europa y sus actuaciones en este ámbito.

Actualmente, el Consejo de Europa ha publicado la nueva Estrategia de Igualdad (2018-2023), basada en el amplio conjunto legal y normativo del Consejo de Europa en materia de igualdad de género y en los logros de la primera Estrategia de Igualdad de Género (2014-2017), poniéndolos en relación con el contexto actual.

La nueva Estrategia, reconoce la importancia de acabar con las brechas de género en el empleo, las retribuciones, la pobreza, las pensiones y el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas y del cuidado como factor fundamental para la independencia económica de la mujer. Considera que la independencia y el empoderamiento económicos de la mujer son requisitos indispensables para la igualdad de género y para crear una sociedad más equitativa y sostenible. El empoderamiento mejora el acceso de la mujer a los recursos y oportunidades económicas, tales como el empleo, los servicios, los bienes y las capacidades y, de este modo, aumenta su contribución al desarrollo y crecimiento económicos.

La Estrategia también aborda la igualdad entre mujeres y hombres en relación con la dignidad y los derechos en la vida pública, privada y familiar. Llamando a tener en cuenta la importancia social de la baja por maternidad y paternidad y el papel de

ambos progenitores en la crianza de hijas e hijos, así como en su papel de cuidado de adultos dependientes, para garantizar que se respetan plenamente y por igual los derechos humanos de mujeres y hombres. Aboga además por el reparto equitativo de las tareas domésticas para eliminar estereotipos de género, garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de mujeres y hombres, favoreciendo más la igualdad en esta materia.

La nueva Estrategia define los objetivos y las prioridades del Consejo de Europa en esta materia, los métodos de trabajo y los socios principales, así como las medidas necesarias para mejorar la visibilidad de los resultados.

Esta Estrategia se aplicará coordinadamente con otras estrategias y planes de acción del Consejo de Europa. El propósito principal de la misma es lograr la realización efectiva de la igualdad de género y empoderar a las mujeres y hombres en los Estados miembros, apoyando la adopción de los instrumentos existentes en este ámbito.

En este periodo habrá 6 puntos estratégicos:

1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.
2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
3. Garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia.
4. Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.
5. Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
6. Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.

Estos ámbitos prioritarios parten de la labor realizada por el Consejo de Europa y los Estados miembros, y la amplían, reportando valor añadido a las acciones adoptadas por otras organizaciones regionales e internacionales. Además, contribuyen a mantener las actividades del Consejo de Europa y de los Estados miembros en el campo de la igualdad de género para lograr resultados tangibles durante el periodo que abarca la nueva Estrategia.

Quienes se beneficiarán de la nueva Estrategia son mujeres y hombres, niñas y niños, que viven en los 47 Estados miembros del Consejo de Europa y la sociedad en su conjunto. Los gobiernos de los Estados miembros deben impulsar su adopción en el plano local y nacional, en estrecha colaboración con las instituciones y los órganos dedicados a la igualdad de género y con la sociedad civil con el fin de alcanzar la igualdad real. #



## La Unión Europea continua apostando por el equilibrio entre el trabajo y la vida personal para mejorar la vida de su ciudadanía



Uno de los ámbitos en los que la Comisión Europea ha venido trabajando y se va a seguir avanzando es en el tema del equilibrio entre la vida laboral y la personal, ya que se considera fundamental para conseguir

la igualdad real entre mujeres y hombres y acabar con algunos de los estereotipos existentes.

Para conseguirlo, la Comisión ha ido poniendo en marcha iniciativas concretas que buscan mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, como la que establece que todos los padres que trabajen podrán disfrutar de un mínimo de diez días laborables de permiso por paternidad en el momento del nacimiento del hijo o hija, compensado al menos al nivel de una baja por enfermedad. Aunque esto es un gran avance para algunos países de la Unión Europea, en España esta iniciativa se ha superado ya que en julio ha entrado en vigor el permiso de paternidad de 5 semanas, lo que supone un gran avance en este ámbito.

La Comisión cuenta para ello con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo que tiene entre sus objetivos:

- Mejorar el acceso a medidas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible.
- Aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible.

La propuesta de Directiva forma parte de un paquete de medidas destinadas a cumplir el compromiso de la Comisión Europea. El objetivo del mismo es abordar la infrarrepresentación femenina en el empleo y respaldar la trayectoria profesional de las mujeres mejorando las condiciones para conciliar sus tareas profesionales y privadas. Estas medidas se basan en los derechos y políticas vigentes, no merman el nivel de protección que brinda el acervo de la UE y preservan los derechos existentes otorgados en el marco del Derecho vigente de la Unión Europea. Mejoran, además, los derechos existentes y añaden otros nuevos, tanto para las mujeres como para los hombres, abordando de este modo la igualdad de trato y las oportunidades en el mercado de trabajo de hoy en día, promoviendo la no discriminación y fomentando la igualdad de género.

Esta propuesta de Directiva, aún no se ha aprobado ya que no todos los países miembros tienen la misma base en esta materia, pero establece los cimientos para ir avanzando en este

área.

Otra de las bases que se ha establecido en relación con este ámbito es el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales fue proclamado por los dirigentes de la UE en noviembre de 2017 en la cumbre social de Gotemburgo.

Cumplir los principios y los derechos definidos en este Pilar Europeo de Derechos Sociales es una responsabilidad conjunta de los Estados miembros, las instituciones de la UE, los interlocutores sociales y otras partes interesadas.

En este Pilar Europeo de Derechos Sociales, que está compuesto por veinte principios distribuidos en tres capítulos, destina el principio nueve, enmarcado en su capítulo II "Condiciones de Trabajo justas", al equilibrio entre vida profesional y vida privada.

Este principio señala que "Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada."

Aunque como se señalado anteriormente, las bases estén establecidas, los últimos datos referidos al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, muestran la evidencia de que aún queda mucho por hacer.

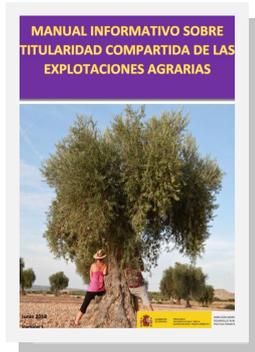
El Informe de 2018 sobre Igualdad de Género muestra que las mujeres siguen asumiendo la mayoría de las responsabilidades familiares. Y según el Índice de Igualdad de Género de la UE, solo un 24,7% de los hombres en la UE cuidan a otras personas (hijos o hijas, mayores o personas con discapacidad), frente a un 37,5% de mujeres que lo hacen.

Las últimas encuestas realizadas a la ciudadanía europea señalan que no se trata solo de una cuestión económica, sino de un tema cultural: el 44% de la ciudadanía de la UE piensa que el cuidado del hogar y la familia no corresponde a los hombres, sino a las mujeres. Esta cifra es aún más preocupante si se realiza el análisis por países de la UE, ya que se evidencia que en más de un tercio de ellos, hay un 70% de personas que piensan que estas funciones pertenecen a las mujeres. #

Pilar europeo de derechos sociales



## NOTICIAS DESTACADAS



### # Publicado el Manual de Titularidad Compartida de las Explotaciones agrarias

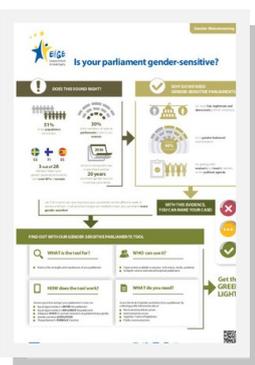
El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha publicado el Manual Informativo de Titularidad Compartida (TC) de las Explotaciones Agrarias para facilitar la comprensión y la aplicación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, de TC de las Explotaciones Agrarias, una norma cuyo objetivo es profesionalizar el trabajo que realizan las mujeres en las explotaciones agrarias, y que muchas veces no se pone de manifiesto al figurar únicamente uno de los miembros de la pareja como titular, que generalmente es el hombre.

[Saber más](#)

### # REDR lanza la segunda acción del programa REDPOBLAR: Como Mujer ¡Alza tu Voz!

La Red Española de Desarrollo Rural está desarrollando el programa REDpoblaR con el objetivo de acercarse a la realidad y a las necesidades de las mujeres del medio rural, a través de una encuesta. Entre los temas destacan las oportunidades que tiene la mujer por vivir en un pueblo, así como los posibles obstáculos o problemas; qué se podría mejorar; qué es lo que más y menos le gusta de vivir en el medio rural; qué le pediría a las instituciones y gobiernos para mejorar la calidad de vida; qué echaría de menos y qué valora, entre otros aspectos.

[Saber más](#)



### # Parlamentos sensibles al género

El Instituto Europeo de Igualdad de Género ha creado una herramienta de autoevaluación en línea para parlamentos, ya que menos de un tercio de todos los parlamentarios de la UE son mujeres. Con la velocidad actual, tomará casi veinte años lograr parlamentos nacionales con equilibrio de género. La nueva herramienta en línea de EIGE brinda ideas sobre los cambios necesarios. Ayuda a identificar dónde se encuentran los parlamentos en su camino hacia la igualdad de género y propone medidas para que cada parlamento mejore. Lo llamamos la herramienta de parlamentos sensibles al género.

[Saber más](#)

### # Creación de la Red de directivas "Mujer, talento y liderazgo" para promover el acceso de mujeres a puestos de alto nivel

El pasado 31 de mayo tuvo lugar la presentación de la Red de directivas "Mujer, talento y liderazgo", gestionada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Esta iniciativa nace con el objetivo de promover una mayor de presentación de mujeres en los comités de dirección y consejos de administración de las empresas.

[Saber más](#)



### # El Foro Mundial para la Democracia de 2018 se centrará en la igualdad de género y los derechos de la mujer

El Foro Mundial para la Democracia (DMA) que tendrá lugar en Estrasburgo del 19 al 21 de noviembre de 2018, se centrará en esta ocasión en la participación pública y política de las mujeres y en la lucha contra la violencia contra las mujeres. Las organizaciones/instituciones de todo el mundo han sido invitadas hasta el 30 de mayo a expresar su interés en presentar sus iniciativas en los laboratorios que tendrán lugar en el foro.

[Saber más](#)

## CONOCIENDO LA RED Y A LAS PERSONAS

### Entrevista a D. Juan Manuel Sánchez-Terán. Subdirección General de Programación y Evaluación de Fondo Social Europeo

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) es el organismo responsable de administrar los recursos procedentes del Fondo Social Europeo (FSE) en España. Desde la UAFSE se está realizando la Evaluación Temática de Igualdad de Género.

#### ¿Qué es una evaluación temática de igualdad de género?

La evaluación temática de igualdad de género, en el contexto de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FEIE), es un análisis sistemático de las actuaciones cofinanciadas cuya finalidad es la emisión de un juicio de valor acerca de si las mismas están contribuyendo a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Se pretende valorar, por tanto, si con la ayuda de los Fondos se está logrando reducir las desigualdades y las brechas de género existentes en la realidad sobre la que actúan.

#### ¿Por qué realizar una evaluación temática de igualdad de género?

Hay que destacar, en 1<sup>er</sup> lugar, que la evaluación temática de igualdad de género no es una de las evaluaciones de obligada realización contempladas en los reglamentos que regulan los FEIE. Sin embargo, en el FSE nos autoimpusimos esta obligación, incluyéndola en el Plan Estratégico de Evaluación del FSE y contemplando su cofinanciación con el Programa Operativo de Asistencia Técnica.

La importancia de la realización de esta evaluación es crucial, en particular por dos aspectos. El primero de ellos, es su propio contenido. El principio de igualdad de género no solo es un elemento transversal al ciclo de gestión de los Fondos sino que su efectiva aplicación es una cuestión básica de justicia social y afecta, por tanto, a todas las personas destinatarias últimas de las actuaciones y demás agentes implicados en el desarrollo de los Fondos, inde-

pendientemente de la naturaleza de la actuaciones que se estén cofinanciando. Por otro lado, se está en un momento de inflexión en el periodo de programación en el que, pasado ya su ecuador, corresponde analizar en profundidad las actuaciones que se vienen realizando y, en su caso, reformular los programas existentes y empezar a trazar estrategias de cara al próximo periodo de programación.

#### ¿Cuál es el objetivo de que persigue una evaluación de género?

Con la evaluación de género se pretende analizar si, con la ayuda del Fondo Social Europeo, los programas en vigor han generado cambios en la situación de partida de mujeres y hombres y el calado de dichos cambios. Su finalidad es la reorientación de los programas y atisbar tendencias en materia de igualdad de género a seguir en el próximo periodo de programación 2021-2027.

#### ¿Qué se quiere evaluar y cómo?

La evaluación de género no solo busca valorar las acciones positivas o las prioridades inversión y objetivos específicos de los programas operativos que contemplan de manera expresa la igualdad entre mujeres y hombres. En estos aspectos se hará especial hincapié, pero la óptica de la evaluación es más general.

Partiendo del propio diseño de los programas operativos, se evaluará si, desde el inicio, se ha aplicado la perspectiva de género y si esta se ha empleado de manera efectiva en todo el ciclo de vida de los programas: diseño, ejecución, seguimiento, control, evaluación, comunicación etc.

En definitiva, se desea evaluar la correcta aplicación del enfoque de género a los programas operativos en todos sus elementos y, en consecuencia, si las actuaciones cofinanciadas por el FSE han contribuido a la disminución efectiva de las desigualdades y a la reducción de las brechas de género. Para esto se evaluará la implementación, eficacia, eficiencia, resultados e impacto de las actuaciones.

#### ¿Qué características se ha buscado en el equipo estará implicado en la realización de la evaluación?

Se ha buscado la configuración de un equipo de evaluación polivalente, en el que se conjugaran tres aspectos fundamentales para el desarrollo de esta evaluación: conocimientos expertos en técnicas cuantitativas, experiencia y conocimientos expertos en metodologías de evaluación de los FEIE, en particular del FSE, y de políticas públicas y conocimientos y experiencia acreditada en materia de igualdad.

#### ¿Qué programas operativos van a ser evaluados?

Serán evaluados todos los programas operativos del FSE del periodo de programación 2014-2020 desde su inicio hasta el 31 de diciembre de 2017. Con ello se busca tener una visión de conjunto de la aplicación de la igualdad de género y la búsqueda de posibles complementariedades entre actuaciones de un mismo programa y entre distintos programas operativos. También se identificarán buenas prácticas y el valor añadido comunitario de las actuaciones evaluadas.

#### ¿Cuándo estarán listos los resultados de la evaluación?

Los resultados estarán listos y se harán públicos a finales de 2018.

#### ¿Se tomarán medidas para implementar las recomendaciones surgidas de la evaluación en lo que resta de ejecución de los Programas operativos?

La intención de la SG de Programación y Evaluación del FSE es que, cualquier recomendación surgida de una evaluación que se considere pertinente y viable, sea incorporada al desarrollo de los programas operativos. En este sentido, la evaluación de género no es distinta. En lo que difiere de otras evaluaciones es en su enfoque general, que afecta a toda la programación del FSE, por lo que también servirá para dar pautas de cómo ha de configurarse la aplicación efectiva de la igualdad de género en la programación post 2020. #

## Otras publicaciones de interés

### # Guía de Orientación para facilitar la implementación de objetivos para promover la igualdad de género en investigación e innovación

La guía fue preparada por la Comisión Europea y el Grupo de Helsinki en coordinación con la plataforma de partes interesadas del Área de Investigación Europea. Este informe se centra en los campos de la educación, la formación y las ocupaciones que están altamente segregadas por género y dominadas por un sexo. En particular, el foco está en los campos de la ciencia, la tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y educación, salud y bienestar (EHW). El análisis se refiere a educación/formación terciaria (desde la de ciclo corto a doctorado o un nivel equivalente de educación) y a la educación y formación profesional en los niveles de educación secundaria superior y postsecundaria no profesional.

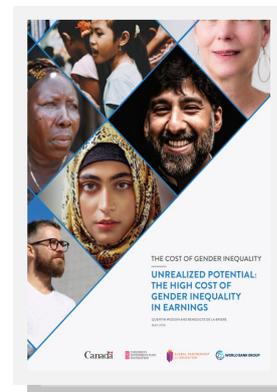


### # Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

ONU Mujeres presenta el informe sobre la igualdad de género en la Agenda 2030, siendo una evaluación exhaustiva de los avances, dificultades y posibilidades de la aplicación de los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género. El informe hace seguimiento de las tendencias mundiales y regionales con miras a la consecución de los ODS para las mujeres y las niñas sobre la base de los datos disponibles, y ofrece orientación práctica para la ejecución de políticas sensibles al género y los consiguientes procesos de rendición de cuentas.

### # Potencial truncado: el alto coste de la desigualdad de ingresos por género

Este estudio publicado por el Banco Mundial examina el costo económico de la desigualdad de género en términos de capital humano. El informe señala que los programas y las políticas que facilitan a las mujeres la obtención de empleo, el acceso a infraestructura básica y servicios financieros, así como el control de la tierra, pueden ayudar a lograr la igualdad de género en los ingresos.



### # Women in the Digital Age

Estudio presentado por la Comisión Europea en el que se muestra la presencia de mujeres en la era digital, concluyendo que existe una brecha creciente entre la participación de hombres y mujeres en el sector digital en educación, carrera y emprendimiento.

[www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/](http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/)  
[www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/)