



OBSERVACIONES DEL INSTITUTO DE LA MUJER-ESPAÑA, A LA PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 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, INCLUIDOS EN EL MARCO ESTRATÉGICO COMÚN, Y POR EL QUE SE ESTABLECEN DISPOSICIONES GENERALES RELATIVAS AL FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL, AL FONDO SOCIAL EUROPEO Y AL FONDO DE COHESIÓN Y SE DEROGA EL REGLAMENTO (CE) nº 1083/2006

CONTEXTO

El Reglamento objeto de análisis regula en su artículo 1 el objeto del mismo y define “...*las tareas, los objetivos prioritarios y la organización de los Fondos Estructurales y el FC (<<los Fondos>>), los criterios que deben cumplir los Estados miembros y las regiones para optar a la ayuda de los Fondos del MEC, los recursos financieros disponibles y los criterios para su asignación*”.

Recoge además un conjunto de normas dividido en dos partes, una primera relativa a disposiciones comunes a todos los instrumentos estructurales que abarca el Marco Estratégico Común y en la que se hace referencia como principio general de apoyo a la igualdad entre hombres y mujeres; y una segunda parte relativa a las disposiciones aplicables a FSE, FEDER y FC en relación, por ejemplo, a la misión y objetivos de la política de cohesión, el marco financiero o las medidas específicas sobre programación e informes.

JUSTIFICACIÓN

Los Fondos Estructurales constituyen el principal instrumento financiero y político de la UE para diseñar e implementar políticas destinadas a reducir las desigualdades existentes en su seno. De ahí que su análisis y la aportación de propuestas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, se presenten como herramientas fundamentales para que los Reglamentos del nuevo periodo de programación 2014-2020, contribuyan a erradicar la brecha existente entre mujeres y hombres en los Estados miembros.

Sin embargo, en lo relativo al principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, es necesario buscar un enfoque más global que afecte además a otros Fondos, como el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y el Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, que afectan también a mujeres y hombres, aunque no siempre se perciba claramente la relación.



Los Fondos europeos se concentran en ámbitos de actuación considerados estratégicos para la consecución de los objetivos que la Unión Europea se ha marcado a largo plazo, entre los que está la igualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, es conveniente recalcar que la promoción de la igualdad de género es un principio recogido por la legislación comunitaria como principio transversal.

No obstante, el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres no debe estar presente en las Políticas Europeas solamente por una cuestión de ética o de justicia social, sino porque es un elemento imprescindible para la cohesión social y representa, además, un mandato normativo, como se recoge a continuación:

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), norma básica en la legislación comunitaria, recoge a lo largo de su articulado el principio de igualdad entre mujeres y hombres y así, el artículo 8 establece que *“en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*. También el artículo 10 regula que *“en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*.

Además de las disposiciones de aplicación general, recoge una parte específica en la que hace mención, en diversas ocasiones, a este principio. En efecto, la parte dedicada a la “No discriminación y ciudadanía de la Unión” establece en su artículo 19 que el Consejo *“...podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo...”*. Otro artículo como el 153 i), en el marco del Título X referido a Política Social, hace alusión a la igualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral, o el artículo 157 en relación a la igualdad de retribución.

Además, el artículo 6 del Tratado regula la obligación de que todos los Fondos del MEC cumplan la legislación de la Unión y nacional aplicable.

Por otro lado, en relación a la Estrategia Europa 2020 cuyo objetivo es la consecución de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, la Estrategia Europea para la igualdad 2010-2015 recoge textualmente que *“Para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz”*.



En el mismo documento se establece que la Comisión *“Apoyará el fomento de la igualdad entre los sexos en la aplicación de todos los aspectos y todas las iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020, especialmente en lo que respecta a la definición y aplicación de medidas nacionales pertinentes, ya sea prestando apoyo técnico o aportando el respaldo de los Fondos Estructurales y de los demás programas importantes de financiación, como el Séptimo Programa Marco de Investigación. Supervisará estrechamente, en el contexto de las directrices de empleo y de la evaluación de las políticas nacionales de empleo, las políticas adoptadas en los Estados miembros para reforzar la igualdad en el mercado de trabajo e impulsar la integración social de las mujeres.”*

También en relación a la Estrategia Europa 2020, el Pacto Europeo por la igualdad de género (2011-2020) del Consejo de la Unión Europea, *“reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad”*. Además, *“reafirma su compromiso de reforzar la gobernanza mediante la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación...”*.

Por último, el Instituto de la Mujer, en su doble vertiente de, por un lado, órgano gestor de actuaciones dirigidas a promover y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y por otro lado, como organismo nacional encargado de velar por el cumplimiento de dicho principio en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos, debe aportar todas aquellas propuestas que contribuyan a garantizar que los futuros Reglamentos incidan en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Unión Europea.

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES AL REGLAMENTO EN RELACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El artículo 7 del Reglamento recoge la obligación a la que hacía referencia el artículo 8 del TFUE. En efecto, regula la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, y así, el artículo reza como sigue *“Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en la preparación y la ejecución de los programas. Los Estados miembros y la Comisión tomarán las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de sexo, raza....”*.

En dicho artículo, se recoge la transversalidad de la perspectiva de género solamente en relación con la preparación y ejecución de los programas, cuando



debiera incluirse en todas las etapas de ejecución los Fondos, tal como se contempla en el artículo 16 del Reglamento General actual.

Se propone también que, para dar mayor obligatoriedad a la incorporación de este principio por parte de los Estados miembros y la Comisión, se sustituya la palabra “*velarán*” por “*se comprometerán a*”.

Además sería recomendable que el artículo 7 regulara únicamente la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de la perspectiva de género, dejando para un artículo diferente el principio general de no discriminación, pues son dos categorías de análisis distintas y dicha distinción debe estar claramente delimitada.

La literalidad del artículo, que se refiere a “los programas” en plural, viene a apoyar la tesis de que el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe estar presente transversalmente en todos aquellos programas que se ejecuten en los Estados miembros y que, además, la Comisión podrá tomar las medidas que estime oportunas para lograrlo.

No cabe duda de que el Parlamento Europeo y el Consejo tienen la voluntad de incluir el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres en la letra del Reglamento, en cumplimiento de los preceptos mencionados anteriormente, pero esta voluntad debe plasmarse en la letra y en la práctica de cada uno de los programas que se ejecuten en cada Estado miembro, a través de la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el mismo.

Como venimos recalcando sistemáticamente, no resulta suficiente hacer simple mención a la igualdad en el articulado del Reglamento o dejar la posibilidad a los Estados miembros de que cumplan o no con la exigencia de fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres. Es necesario apoyar esta exigencia en el obligado cumplimiento de preceptos legales y en este sentido, tanto el Parlamento Europeo y la Comisión como cada uno de los Estados miembros deben comprometerse para que así sea.

A pesar de que esa voluntad se refleja, como venimos observando, en parte del articulado de la norma, consideramos de gran importancia aportar algunas recomendaciones que completen la letra y el espíritu del Reglamento. En este sentido y en aras de contribuir a una implementación exhaustiva, integral y transversal del principio de igualdad en todas las políticas de la Unión Europea, cabe realizar una serie de propuestas que se recomienda incluir en los Reglamentos del nuevo periodo de programación, 2014-2020, lo que llevamos a cabo en relación a los siguientes enfoques:



I.- EN RELACIÓN AL ENFOQUE ESTRATÉGICO

Todos los documentos programáticos, ya sea el Marco Estratégico Común, el contrato de Asociación, los Programas Operativos o los Planes de Acción Conjuntos, deben fijar una estrategia clara en materia de igualdad que se concrete en unas prioridades concretas, y en unos objetivos claros y cuantificables, en consonancia con la Estrategia Europea para la Igualdad 2010-2015.

1.1. Transversalidad

Como ya se ha mencionado anteriormente, el artículo 7 del Reglamento regula la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación. La letra de dicho artículo hace referencia de forma explícita a la integración de la perspectiva de género en cada uno de los programas que se ejecuten en cada Estado miembro y esto, evidentemente, supone transversalizar.

En efecto, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres aparece recogido como principio general que rige la ayuda de todos los Fondos del MEC y además, concreta que se deberán eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en cada una de las fases de ejecución de los Fondos.

1.2. Inclusión de un nuevo objetivo temático en relación a la transversalidad del principio de igualdad de género¹.

El artículo 9 del Reglamento regula los objetivos temáticos de los Fondos del MEC, objetivos que deben *“contribuir a la estrategia de la Unión para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”*. Entre estos 11 objetivos no se encuentra ninguno relativo al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, lo que incumple el espíritu y la letra del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, ya que como sabemos, el artículo 8 del mismo establece que *“en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*.

La Estrategia Europa 2020 propone tres prioridades, la primera de ellas es un crecimiento inteligente, que se apoya en el “desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación”; la segunda es un crecimiento sostenible, relativo a la “promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos” y por último, un crecimiento integrador, basado en el

¹ Se adjunta anexo IV incluyendo ya como propuesta un duodécimo objetivo temático, que lleva aparejadas condiciones ex ante y criterios de cumplimiento.



“fomento de una economía con un alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial”.

La consecución de estas prioridades no puede dejar a un lado el principio de igualdad. En todos los países miembros de la Unión Europea, el número de mujeres es superior al de hombres, tienen cada vez más y mejor cualificación y sin embargo ocupan un número ínfimo de puestos de responsabilidad y toma de decisión y son las principales afectadas por el desempleo.

Una economía basada en el conocimiento no puede prescindir del saber de las mujeres, el crecimiento sostenible no es posible sin el aprovechamiento de la totalidad de los recursos y no se conseguirá un alto nivel de empleo si las mujeres siguen quedando excluidas de un mercado laboral que cada vez es más competitivo. La salida de la crisis económica no es posible sin la contribución de las mujeres, lo que nos lleva a pensar que la mejora e impulso de las políticas de igualdad de género puede suponer una evolución positiva en el crecimiento económico y el empleo y por lo tanto, en la calidad de vida del conjunto de la población.

La Comisión propone conseguir, entre otros objetivos que afectan directamente a las mujeres, que el 75% de la población entre 20 y 64 años esté ocupada en 2020, que al menos el 40% de la población más joven tenga estudios superiores completos y que el riesgo de pobreza amenace a 20 millones de personas menos.

No se alcanzará ninguno de estos objetivos si los Reglamentos del nuevo periodo de programación 2014-2020 no incluyen un nuevo objetivo prioritario, el número 12, que se denominaría: “Promover y fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, permitiendo traducir dicho objetivo en una acción clave de los Fondos del MEC.

Por otro lado sería necesario introducir de manera transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de los otros once objetivos.

1.3. Introducción del criterio de cumplimiento con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en las condiciones ex ante que han de cumplir los estados miembros

El artículo 17 del Reglamento regula las condiciones ex ante que los Estados miembros deberán cumplir y evaluar para cada uno de los Fondos del MEC. El cumplimiento de dichas condiciones tiene un carácter obligatorio, en la medida en que el punto 5 del artículo 17 establece que la Comisión “...podrá decidir suspender la totalidad o parte de los pagos intermedios al programa a la espera



de que se completen satisfactoriamente las medidas encaminadas a cumplir una condición ex ante”.

También el artículo 134 sobre *“Suspensión de los pagos”*, en el marco de las disposiciones generales aplicables al FEDER, FSE y al FC, hace referencia a que *“la Comisión podrá suspender total o parcialmente los pagos intermedios correspondientes a ejes prioritarios o programas operativos si: e) el Estado miembro no ha emprendido acciones contenidas en el programa operativo relacionadas con el cumplimiento de condiciones ex ante”.*

Por otro lado, el anexo IV de dicho Reglamento recoge una condición ex ante para cada uno de los 11 objetivos temáticos, lo que deja ver claramente la relación con la propuesta 1.2 que recomendaba la inclusión del fomento de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo temático, lo que implicaría la asignación automática de una condición ex ante que cada Estado miembro debería cumplir a través de una serie de criterios de cumplimiento, además de un presupuesto claramente definido.

La inclusión del principio de igualdad como objetivo temático y por ende, como condición ex ante, supondría por un lado, el cumplimiento de un precepto legal del TFUE y por otro, la contribución a la estrategia de la Unión para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

1.4. Papel de los organismos de igualdad de género

La voluntad del Parlamento Europeo y del Consejo también se plasma en artículos como el 5.1, letra c, referido a la *“Asociación y gobernanza multinivel”* que expresa lo siguiente: *“1. Para el contrato de asociación y para cada programa respectivamente, el Estado miembro correspondiente deberá organizar una asociación con los siguientes socios: c) los organismos que representen a la sociedad civil, incluidos los interlocutores medioambientales, las organizaciones gubernamentales y los organismos encargados de promover la igualdad y no discriminación”.*

A pesar de que dicho artículo representa en efecto un avance significativo, debería ir más allá, nombrando explícitamente a los organismos que promueven la igualdad de género. De otro modo, existe el riesgo de que la exigencia establecida en este artículo no alcance a aquellos que dedican sus esfuerzos a luchar por la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, quedándose limitado a un plano más genérico, a la igualdad en general.

Sin embargo, es importante recalcar en lo que se refiere al artículo 5.2, que resulta muy positivo el hecho de que los socios, entre ellos los organismos



encargados de promover la igualdad a los que el artículo se refiere, participarán en *“...la preparación de los contratos de asociación y los informes de evolución, así como en la preparación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas”*. En este sentido se indica en el artículo 5.3 que la Comisión definirá *“un código de conducta que establezca objetivos y criterios para apoyar la implementación de asociaciones...”*.

También el artículo 13 del Reglamento, relativo a la “Preparación del contrato de asociación”, establece que cada Estado miembro deberá preparar un contrato de asociación en colaboración con los socios a los que se refiere el artículo 5, entre los que se encuentran como hemos visto, los organismos de promoción de la igualdad y la no discriminación.

Además el artículo 23.2, relativo a la “Preparación de los programas” hace referencia a que los mismos *“...serán elaborados por los Estados miembros o por cualquier autoridad designada por ellos, en colaboración con los socios”*, lo que asegura la presencia de, al menos, un organismo encargado de promover la igualdad y la no discriminación.

Por último el artículo 42, relativo a la composición del comité de seguimiento, regula en su punto 1 que dicho comité *“...estará compuesto por representantes de la autoridad de gestión y los organismos intermedios y por representantes de los socios...”*. Este artículo estipula, en cumplimiento del artículo 5, que uno de los socios que deben estar presentes en el comité de seguimiento sea un organismo encargado de promover la igualdad y la no discriminación.

II.- EN RELACIÓN AL CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS

2.1. Contenido de los programas operativos

En relación al contenido de los programas operativos cabe resaltar los artículos 24, 87 y 95. Los dos primeros, muy similares en su redacción, establecen la obligación de tener en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este modo, el artículo 24.4 establece que *“los programas...deberán incluir una descripción de las medidas previstas para tener en cuenta los principios expuestos en los artículos 7 y 8”*, y el 87, relativo al contenido y adopción de los programas operativos de los Fondos Estructurales conforme al objetivo de “inversión en crecimiento y empleo”, en su punto 3 ii) hace referencia a que cada programa operativo incluirá *“una descripción de las medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en la preparación, el diseño y la ejecución del programa operativo....”*.



Por otro lado la letra iii) de dicho artículo 87.3 establece que también se incluirá en el programa operativo *“una descripción de su contribución a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y, cuando proceda, de las medidas para garantizar la integración de la perspectiva de género en el programa operativo y en las operaciones”*.

Para reforzar esta obligación, los Estados miembros deberán presentar un dictamen de las autoridades nacionales en materia de igualdad acerca de las medidas indicadas en los incisos ii) y iii). En este sentido sería recomendable concretar lo más posible los criterios a seguir en cuanto al cumplimiento de dichas medidas, de tal manera que se tuviera la potestad de remitir el programa operativo para su revisión y corrección, en caso de que dichas medidas no garanticen adecuadamente la integración de la perspectiva de género.

Además es importante recalcar que sería deseable hacer extensible esta obligación a la totalidad de los Fondos y no solamente a los Fondos estructurales y Fondo de Cohesión.

Por otra parte, en ningún apartado se menciona la necesidad de realizar diagnósticos con perspectiva de género en los programas operativos, lo cual es necesario y conveniente que se incluya para contemplar la realidad social de mujeres y hombres y sus necesidades, antes de la intervención de los Fondos.

Otros artículos del Reglamento, como el 29 sobre “Estrategias de desarrollo local”, regula los elementos mínimos que dichas estrategias deben contener, entre los que se mencionan por ejemplo, un análisis de necesidades de la zona, una descripción del proceso de participación, la definición de la zona y la población que abarca la estrategia.

Otro elemento mínimo que debería incluir la estrategia local sería una descripción de los objetivos y medidas que se vana adoptar para que garantice un avance hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Por último el artículo 95, referido al contenido de los planes de acción conjuntos, en su punto 6 contempla que contendrá *“un análisis sobre los efectos de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de la discriminación”*.

2.2. Asignación de recursos financieros a favor de la igualdad de género

En el artículo 87 también se establece que se presentará un plan de financiación. Si lo ponemos en relación con la obligación de que el programa operativo contenga una descripción de su contribución a la promoción de la



igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de las medidas para garantizar la integración de la perspectiva de género en el programa operativo y en las operaciones, llegamos a la conclusión de que deben asignarse unos recursos a la promoción de la igualdad de género que serán en todo caso obligatorios, respecto al objetivo temático de igualdad de género propuesto.

2.3. Criterios de selección

Un documento importante respecto a la selección de las operaciones es el de criterios de selección, que marca los criterios de acción positiva en la selección de operaciones.

En este sentido, el artículo 114 establece que la autoridad de gestión tiene asignadas una serie de funciones entre las que, en relación a la asignación de las operaciones, se encuentra la de *“elaborar y, una vez aprobados, aplicar procedimientos y criterios de selección apropiados, que: tengan en cuenta los principios generales expuestos en los artículos 7 y 8”*. Y como ya sabemos, el artículo 7 hace referencia a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.

2.4. Inclusión de entidades o instituciones expertas en género en los grupos de acción locales, en el marco del desarrollo local participativo y del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres

El Capítulo II del Reglamento regula el “Desarrollo local participativo”, concepto enmarcado en el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural. La letra b) del artículo 28 establece cuál deberá ser la composición de los grupos de acción local, entre los que se deben incluir *“representantes de los intereses socioeconómicos locales públicos y privados”*.

Además la letra d) de dicho artículo establece la necesidad de que el desarrollo local participativo se diseñe *“tomando en consideración las necesidades y potenciales locales...”*, así como el establecimiento de redes.

Los grupos de acción locales, regulados en el artículo 30, son los encargados de diseñar y poner en práctica las estrategias de desarrollo local. Teniendo esto en cuenta, sería conveniente contar con la intervención de un organismo o entidad experta en promover la igualdad de género que garantice que las iniciativas dirigidas a las comunidades y los proyectos que se lleven a cabo a nivel subregional o local, integran la perspectiva de género, y así debiera de especificarse en el texto del Reglamento.

Sería además necesario que los grupos de acción local o cualquier comité observe de manera rigurosa el principio de representación equilibrada, de manera que las mujeres no se encuentren subrepresentadas en dichos grupos



y tengan el mismo poder de toma de decisión que los hombres. Esta obligación debería ser contemplada siempre que se establezca la creación de comisiones, especificándolo así cuando se delimite su composición.

Los grupos de acción local deberían además, en el marco de su labor de diseño y puesta en práctica de las estrategias de desarrollo local, identificar áreas de mejora en materia de igualdad de género que posibiliten la toma de decisiones, respecto al proceso de transversalización de dicho principio de igualdad de género. Proponemos añadir dicha tarea a las ya recogidas en el artículo 30.3 del Reglamento.

III.- EN RELACIÓN AL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS

3.1. Informes de ejecución

Respecto a los informes de ejecución, en relación con el objeto de <<inversión en crecimiento y empleo>>, el punto 3 e) del artículo 101 hace referencia a los informes de ejecución anuales, que expondrán y evaluarán, entre otra información diversa, *“las acciones concretas emprendidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación, en especial en relación con la accesibilidad de las personas con discapacidad, y las medidas aplicadas para garantizar la integración de la perspectiva de género en el programa operativo y en las operaciones”*.

El punto 3 del artículo hace referencia solamente a los informes de ejecución anuales de dos años concretos, 2017 y 2019. Sería deseable que se extendiese a todas las anualidades.

Esta referencia también aparece reflejada en el artículo 44.3 ya que indica que *“...También evaluará la ejecución de las acciones emprendidas para tener en cuenta los principios expuestos en los artículos 6, 7 y 8...”*, estando referido el artículo 7, como ya sabemos, a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Aunque esto es positivo, la obligación recogida en el artículo 44.3 debería hacerse extensible a todos los informes anuales de ejecución y no ceñirlo únicamente al correspondiente a 2017. Se propone además que, en el caso de que dichos informes no contengan la información requerida o su contribución a la igualdad se considere escasa, la Comisión debería declararlo inaceptable y devolverlo al Estado miembro para su revisión y corrección.



3.2. Participación de un organismo de igualdad en el comité de seguimiento de los programas

En el artículo 42 sobre “Composición del comité de seguimiento” forma parte con voz y voto, el Organismo de Igualdad, si lo ponemos en relación con el artículo 5 del Reglamento, ya que formaría parte de los socios que participan en dicho Comité. Así mismo, como ya se ha venido mencionando, debe respetarse el principio de representación equilibrada en todos los comités o grupos de trabajo, tal y como establece la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

En cuanto a las funciones del Comité de Seguimiento, el artículo 100, letra f) establece que examinará en particular, *“las acciones encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación...”*.

El comité de seguimiento, pues, tiene un papel primordial ya que una de sus funciones es el seguimiento, vital a la hora de detectar posibles desviaciones de los objetivos previstos.

3.3. Las evaluaciones deberían tener en cuenta de manera obligatoria la adecuación a las medidas planeadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres

La evaluación de un programa es, sin duda, una de las herramientas más importantes para mejorar la calidad del diseño de un programa y es de gran importancia realizar una previsión sobre cuál va a ser el grado de consecución de los objetivos perseguidos, en este caso, en relación a las cuestiones de género.

El artículo 47 relativo a la evaluación menciona la necesidad de evaluar el impacto de los programas, de acuerdo con la misión que el respectivo Fondo del MEC tenga y en relación a los objetivos fijados en la estrategia de la Unión. Sin embargo, en ningún caso se hace referencia a la necesidad de realizar evaluaciones de impacto de género que puedan indicar cómo van a afectar las intervenciones a las mujeres y hombres en cada región, o en un sentido más amplio, en un Estado miembro.

Los Reglamentos que regulan el nuevo periodo de programación 2014-2020 van a afectar a millones de mujeres y hombres de la Unión Europea y en este sentido, conocer el impacto que dicha normativa va a tener sobre la población se torna fundamental. Lo es en aras de una mayor eficacia de la política pública europea, de un mejor gobierno y de la consecución de la justicia social.



La normativa, sea cual fuere, debe producir un efecto equitativo en la población. Para saber si esto se cumple o no, debe conocerse el grado de participación de la población, la distribución de los recursos, los usos sociales y valores y los derechos que afectan a unas y otros.

En efecto, el artículo 48.3, l) establece que *“las evaluaciones ex ante valorarán: la adecuación de las medidas planeadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación”*.

A fin de realizar las evaluaciones ex ante, sería conveniente elaborar una lista de verificación para valorar adecuadamente dichas medidas.

En relación a la evaluación durante el periodo de programación, el artículo 49.3 establece que *“durante el periodo de programación deberá evaluarse como mínimo una vez la manera en que los Fondos del MEC han contribuido a los objetivos de cada prioridad...”*, lo que implicaría la aplicación de las prioridades horizontales establecidas en los artículos 7 y 8 del Reglamento ya que la igualdad de género debería formar parte del preceptivo Plan de Evaluación de todos los programas operativos.

Por último, se debería valorar la aportación a la igualdad de género, también en la evaluación ex post.

3.4. Necesidad de incluir indicadores de género y datos desagregados por sexo

En cuanto a los indicadores, a lo largo del articulado del Reglamento se hace alusión en diversas ocasiones al impacto de los programas y la construcción de indicadores que permitan evaluar su ejecución y la consecución de los objetivos. El artículo 24.3 establece indicadores financieros, indicadores de productos obtenidos e indicadores de resultados. Además regula la posibilidad de que los Fondos *“...podrán disponer indicadores específicos de los programas”*. En este punto consideramos de la máxima importancia incluir una nueva categoría, los indicadores de género, ya que los indicadores que tienen en cuenta el género van a aportar información sobre la participación, los puntos de partida de cada cuál, quién se beneficia del resultado de los proyectos y el impacto de las diferentes intervenciones en la vida de mujeres y hombres.

La obtención de datos desagregados por sexo es una herramienta imprescindible. En este sentido sería muy recomendable que el artículo 57.4 a) i), que establece los datos estadísticos como método de cálculo justo, equitativo y verificable, especificara que dichos datos estadísticos sean desagregados por sexo.



Además sería necesario que el artículo 29, mencionado anteriormente, incluya la obligación de contar con datos desagregados por sexo e indicadores de género que aporte información sobre la situación de mujeres y hombres de la zona y así poder visibilizar sus intereses y necesidades.

También debería garantizarse que los datos sobre indicadores se desglosen en función del "sexo". En este sentido, el artículo 114.2 letra e), establece que se debe *"...garantizar que los datos... se deben recoger, registrar y almacenar en el sistema y que los datos sobre indicadores se deben desglosar por género cuando así lo exija el Anexo I del Reglamento del FSE"*. Este es un error que debe ser corregido, ya que los datos no se desagregan por género sino por sexo².

Los datos desagregados por sexo deben ser aplicados a la totalidad de los Fondos y no solamente al FSE.

En los criterios de cumplimiento de la condicionalidad ex ante relativos a sistemas estadísticos e indicadores de resultados, se resalta la necesidad de que aquéllos se planteen desagregados por sexo y los indicadores sean desglosados por sexo e incluyan los de género.

IV. EN RELACIÓN CON LA COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Capítulo II del Título III del Reglamento regula la "Información y Comunicación". El artículo 105 debería recoger de manera explícita, la obligación de los Estados miembros y las autoridades de gestión de velar por que la información y la publicidad observen rigurosamente criterios respetuosos con la perspectiva de género, de manera que no se difundan mensajes que perjudiquen a las mujeres.

En este sentido, sería necesario evitar en la medida de lo posible la publicidad institucional sexista. Algunas recomendaciones al respecto son:

² Si bien en el texto del Reglamento se hace alusión al desglose de los indicadores por "género" es necesario modificar esta expresión y sustituirla por "sexo". Los datos se desagregan en función de diversas variables, el sexo es una de ellas (que además ha de ser transversal al resto), pero no el género. El género es una categoría de análisis, no una variable de desagregación. Desagregando por sexo podemos conocer las diferencias entre mujeres y hombres. El análisis de esas diferencias se hace desde la perspectiva de género; es ahí donde entra en juego esta categoría.



- Evitar el uso sexista del lenguaje en los textos que se incluyan en la publicidad (folleto, cartel, marquesina, etc.).
- Evitar la utilización de imágenes sexistas que induzcan a pensar que la mujer está supeditada al hombre o mantiene una relación de dependencia.
- Evitar recurrir al cuerpo femenino como reclamo publicitario.
- Fomentar la ruptura de estereotipos y roles sexistas, por ejemplo, el rol de las mujeres como cuidadoras y el de los hombres como proveedores.
- Fomentar la representación paritaria en imágenes, actos publicitarios, etc.
- A la hora de elegir un soporte u otro, tener en cuenta los usos y costumbres de mujeres y hombres.
- Para campañas que exijan redacción de pliegos de contratación, recibir el asesoramiento de personas expertas en género.
- Desechar aquellas propuestas que incurran en publicidad sexista.

El artículo 106 por su parte, regulador de la “Estrategia de Comunicación” debería incluir la obligación de que dicha estrategia, elaborada por la autoridad de gestión, incluya aspectos que supongan una estrategia comunicativa con enfoque de género en todas sus fases. Se propone que se elabore una lista de verificación con el fin de facilitar los aspectos comunicacionales con perspectiva de género.

V.- EN RELACIÓN A REQUISITOS FORMALES DEL REGLAMENTO

5.1. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todo el reglamento

A lo largo de todo el Reglamento se repiten algunas expresiones que excluyen a las mujeres y que, por lo tanto, constituyen un uso sexista del lenguaje. Debemos tener presente que esta normativa afecta a mujeres y hombres de toda la Unión Europea, por lo que hay que incidir en la utilización de un lenguaje inclusivo, que no discrimine a buena parte de la población.

Al hacer un uso sexista del lenguaje estamos transmitiendo una visión estereotipada de la realidad, que supone invisibilizar a las mujeres, ocultándolas y subordinándolas al hombre.

En aquellos documentos en los que no conocemos la persona destinataria que intervendrá en un programa o que ocupará un determinado cargo, existen diferentes soluciones que pasan por, evitar en la medida de lo posible el masculino genérico, reformular la frase o bien explicitar el masculino y el femenino para visibilizar a ambos sexos.



Ejemplos claros de esto son, entre otros, las palabras “ciudadano” en el artículo 44.8, que deberíamos sustituir por la palabra “ciudadanía”; la palabra “expertos”, en el artículo 51 e) o en el artículo 59, que pasaría a ser “personas expertas”; o la palabra “funcionarios” en el artículo 65.2, en cuyo caso utilizaríamos la palabra “funcionariado”. Otra posibilidad sería explicitar en todos los casos tanto el masculino como el femenino. En el caso de que con el uso de genéricos masculinos, se haga referencia a “organismos”, especificarlo, como por ejemplo “organismos beneficiarios”, “organismos gestores”.

También los artículos 105, 116, 136.3 contienen claros ejemplos de lenguaje sexista, al hacer referencia por ejemplo este último artículo citado, a “informes de auditores” excluyendo claramente la posibilidad de que dichos informes puedan ser realizados por mujeres profesionales de la auditoría.

Estas reglas son extrapolables a la totalidad de los Reglamentos, por lo que se recomienda sustituir todas las palabras en masculino por aquellas que incluyan a las mujeres, procurando además que todos estos criterios no se pierdan a la hora de realizar las oportunas traducciones en las diferentes lenguas de la Unión.