

CONDICIONES GENERALES EX ANTE FSE

AMBITO 2 IGUALDAD DE GÉNERO

Octubre de 2014



DIRECCIÓN GENERAL DE FONDOS COMUNITARIOS

SG DE PROGRAMACIÓN TERRITORIAL Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS COMUNITARIOS

ÁMBITO 2: IGUALDAD DE GÉNERO

CONDICIÓN EX ANTE 2 GENERAL

Ámbito	2. Igualdad de género
Condición ex – ante (Anexo XI)	Existencia de capacidad administrativa para la ejecución y aplicación de la legislación y la política de la Unión contra la discriminación en el ámbito de los Fondos EIE
Criterios de cumplimiento (Anexo XI)	<ul style="list-style-type: none">- Disposiciones acordes con el marco institucional y jurídico de los Estados miembros para la participación de los organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato de todas las personas durante la elaboración y aplicación de los programas, incluida la prestación de asesoramiento sobre la igualdad en las actividades relacionadas con los Fondos EIE.- Disposiciones para la formación del personal de las autoridades que participan en la gestión y control de los Fondos EIE en los ámbitos de la legislación y la política de la Unión en materia de igualdad de género, así como sobre integración de la perspectiva de género.

Órganos competentes

Según el art. 4.5 del Real Decreto, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad queda adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades**, el Instituto de la Mujer.

La persona titular de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades ostenta a su vez la Dirección General del Instituto de la Mujer.

El **Instituto de la Mujer**, como organismo nacional encargado de velar y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tiene como misión promover la igualdad entre la mujer y el hombre en todos los ámbitos de la sociedad a través de la implementación de programas que requieren de la cooperación forzosa de otros actores relevantes pertenecientes al sector público, privado y de la sociedad civil lo cual redundará de forma positiva en el espíritu de complementariedad y partenariatado que impregna las actuaciones del FSE.

Atendiendo a la dimensión y alcance de los Fondos Comunitarios en nuestro país, así como a su capacidad de actuación y transformación, de un lado y, de otro, al hecho de que la promoción de la igualdad de género está recogida en la normativa comunitaria reguladora de los Fondos como un principio transversal, el Instituto de la Mujer durante el periodo de programación 2007-2013 ha asumido un doble papel:

a) Como gestor (organismo intermedio) de actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, participando en los siguientes Programas Operativos:

- PO Lucha contra la Discriminación 2007-2013, cofinanciado por el FSE.
- PO Asistencia Técnica 2007-2013, cofinanciado por el FSE.
- PO Asistencia Técnica y Gobernanza 2007-2013, cofinanciado por el FEDER.

b) Como Organismo nacional encargado de velar por el cumplimiento del principio transversal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas su ejecución, tal y como recoge el art. 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo.

El Instituto de la Mujer además de ser miembro de los Comités de Seguimiento de los Fondos Estructurales y del Fondo de Cohesión, lo es también de los Comités del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo de Pesca (FEP).

Para velar por el cumplimiento de la perspectiva de género, se ha creado la **Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres**, cuyo objetivo es la aplicación real y efectiva de la perspectiva de género a las

intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales (FSE y FEDER) y del Fondo de Cohesión (FC). Está integrada por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y de la gestión de Fondos Europeos de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y la Comisión Europea.

Para ello tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- Presentar y analizar el desarrollo de las políticas comunitarias y nacionales en materia de igualdad de género con repercusiones en la gestión de los Fondos, así como los problemas técnicos derivados de la legislación en materia de igualdad de género, incluyendo la derivada de los sistemas de gestión, control y auditoría.
- Servir de Intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas sobre la integración de la perspectiva de género en los ámbitos de actuación de los Fondos.
- Estudiar y aprobar las propuestas, documentos técnicos y herramientas que se elaboren para facilitar el desarrollo y la integración efectiva del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos.

La presidencia está compartida, en régimen de co-presidencia, por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La Red de Políticas de Igualdad está cofinanciada por el FEDER en el ámbito del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Gobernanza 2007-2013.

Asimismo, los organismos de Igualdad de las Comunidades y Ciudades Autónomas son competentes para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito competencial.

1. Disposiciones acordes con el marco institucional y jurídico de los Estados miembros para la participación de los organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato de todas las personas durante la elaboración y aplicación de los programas, incluida la prestación de asesoramiento sobre la igualdad en las actividades relacionadas con los Fondos EIE.

España cuenta con las normas y directrices necesarias para llevar a cabo la integración de los objetivos de igualdad de género en las intervenciones de todos los Fondos EIE así como con el adecuado sistema de recogida y análisis de datos desagregados por sexo.

Se cuenta también con los mecanismos de ejecución necesarios para supervisar, proyectar y evaluar las cuestiones de género, como por ejemplo, la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, como instrumento de coordinación entre administraciones y / o gestores de Fondos y Organismos de igualdad de ámbito nacional y regional.

En lo que respecta al Marco normativo y legal, así como a la existencia de planes que garanticen la aplicabilidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se dispone de los siguientes instrumentos legales:

- La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres \(LOIEMH\)](#)¹. Esta ley, verdadero punto de inflexión en el ordenamiento jurídico español, garantiza y tutela una intervención institucional² que debe promover activamente la igualdad de género en todos los niveles y ámbitos de actuación de las Administraciones Públicas, a la vez que define las prioridades a abordar por parte de éstas con el fin de hacer efectiva la integración del objetivo de igualdad de género en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de todas sus actuaciones.

¹ Esta ley transpuso al ordenamiento nacional las Directivas 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

² La importancia de la LOIEMH radica en la consagración de la igualdad en todos los ámbitos y sectores (público y privado) para los que establece un marco necesario, así como las garantías y tutelas preceptivas que respalden su efectiva implementación.

La LOIEMH ha requerido y posibilitado un profuso desarrollo normativo tanto en el ámbito nacional como en el autonómico, que refrenda los principios reglamentarios de los Fondos en materia de igualdad en su doble enfoque: transversalidad y acciones específicas.

- El [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016](#), aprobado en Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, se alinea con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión, así como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020, y consolida el enfoque de la transversalidad adoptado por la LOIEMH. Sus principales características son las siguientes:

- Dotado con 3.127 millones de euros, cuenta con el mayor presupuesto de cuantos planes de igualdad se han puesto en marcha en España, que se dedicará, en un 70 por 100, a empleo y conciliación.
- El empleo y la lucha contra la discriminación salarial, la conciliación y la erradicación de la violencia de género, ejes prioritarios del Plan.
- Se facilitará la incorporación al trabajo de las mujeres tras un período de inactividad por cuidado de hijos u otros familiares.
- Se reforzarán las medidas de vigilancia e inspección para evitar la "brecha salarial", se ofrecerá asesoramiento a las mujeres que la sufran y se diseñarán herramientas informáticas para que las empresas detecten si están incurriendo en discriminación.
- La lucha contra la violencia de género profundizará en la respuesta común en todo el territorio y los grupos más vulnerables.

Este Plan será un instrumento integrador de todas las políticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante los próximos tres años.

El gran objetivo es alcanzar la igualdad real y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir. Para ello, el Plan cuenta con 224 medidas concretas.

Casi el 70 por 100 de este presupuesto se va a dedicar al empleo y a la conciliación, lo que también supone una novedad respecto al plan anterior (2008-2011), que dedicaba la mayor parte de su presupuesto (57 por 100) a acción exterior y cooperación.

También cuenta por primera vez con un programa de evaluación de los resultados, que permitirá comprobar el grado de cumplimiento cuando haya pasado un año y medio desde su puesta en marcha, y no sólo a posteriori.

Los ejes prioritarios del Plan Estratégico son:

1. Empleo y lucha contra la discriminación salarial.
2. Conciliación y corresponsabilidad.
3. Lucha contra la violencia de género.

Junto con los tres ejes prioritarios, el Plan incluye otras acciones de carácter transversal, que permitirán avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- Tanto la LOIEMH como los Planes Estratégicos de Igualdad elaborados hasta la fecha han visto su prolongación natural en un paulatino **desarrollo normativo**, mediante planes sectoriales plurianuales de alcance nacional, enfocados a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres por ámbitos concretos de actuación.
- Finalmente, existe un extenso panorama de **desarrollo en el ámbito autonómico**, bajo la forma de Leyes y Planes de Igualdad, que han materializado en este ámbito las disposiciones generales en materia de igualdad.

Hay que tener en cuenta que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un objetivo en sí mismo, sino también un requisito imprescindible para poder cumplir con todos los objetivos europeos en materia de crecimiento, empleo y cohesión social.

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral con el aumento de la tasa de actividad femenina constituye una garantía para su independencia económica y una contribución sustancial al desarrollo económico y a la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Por ello, se ha considerado crucial poner en marcha medidas para favorecer su plena integración en el mercado laboral, fijando como objetivo la remoción de los principales obstáculos que la impiden y que van ligados a situaciones de precariedad, temporalidad, dificultad de conciliación, discriminación en determinados sectores o déficit de cualificación en el caso de las trabajadoras de mayor edad.

En lo relativo a los mecanismos de coordinación y ejecución que velan por la aplicación efectiva del principio de igualdad, figuran los siguientes:

- La [Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013](#), creada en 2009, con la cofinanciación del FEDER, para dar continuidad al Grupo de Trabajo para la Igualdad (GTIO del periodo 2000-2006). Es el foro de debate y análisis en el que se asesora y crean herramientas concretas para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las intervenciones. El hecho de que sean miembros de la Red tanto los administradores y gestores de los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión como los Organismos de igualdad, la convierte en un mecanismo idóneo para la coordinación de la aplicación efectiva del principio de igualdad en los ámbitos de actuación de los Fondos Europeos.

La continuidad de esta Red, haciéndola extensiva en el periodo 2014-2020 a todos los Fondos del Marco Estratégico Común (MEC), es necesaria para seguir contando con un mecanismo que proporcione asesoramiento y coordinación en relación con las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y asegurar el cumplimiento de esta vertiente en la condición *ex ante*.

En este sentido, la Red de Políticas de Igualdad ha venido elaborando un conjunto de herramientas y recursos metodológicos que permiten la implantación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de los Fondos, desde la programación hasta la evaluación.

En el seno de la Red se ha creado un Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Europeos 2014-2020. Tiene por objetivo contribuir a la plena incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el futuro periodo de programación de los Fondos 2014-2020 en España, a través del desarrollo de iniciativas de mejora de las propuestas reglamentarias de la Comisión Europea para el próximo periodo de programación de los Fondos 2014-2020 y la puesta en marcha de acciones que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en los aspectos recogidos en los nuevos Reglamentos.

Por último, en el marco de esta Red ha propuesto un modelo de **Dictamen de las autoridades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre los programas cofinanciados con los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (EIE) en el periodo 2014-2020**. Los Organismos de Igualdad deben, en las etapas previas, haber sido consultados desde el inicio de la programación, así como constatar si en el diseño general se han previsto mecanismos para su posterior participación en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los Programas.

Para la realización del Dictamen se ha elaborado una [Guía metodológica dirigida a las autoridades españolas de igualdad –Instituto de la Mujer y Organismos de Igualdad de las Comunidades y Ciudades Autónomas–](#), al objeto de guiarles en la realización de los Dictámenes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que deben efectuar sobre los Programas Operativos de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos del periodo 2014-2020.

Esta guía tiene por objeto orientar a los Organismos de Igualdad, con relación a cada uno de los aspectos a valorar:

- Sobre las secciones de los Programas Operativos (PO) que deben consultar para cumplimentar el Dictamen.
- Sobre la reglamentación aplicable en cada caso, de modo que puedan argumentar su opinión basándose en referencias normativas.
- Sobre las herramientas y materiales elaborados en el ámbito de la Red que les pueden servir de referencia para ampliar información sobre cada aspecto concreto y, en consecuencia, para justificar su procedencia y grado de cumplimiento.

Tanto la guía metodológica como su plasmación en los dictámenes de igualdad han sido utilizados para la elaboración de los Programas Operativos, tanto nacionales como regionales y, de hecho, se incluyen como anexo de los Programas Operativos del FSE remitidos a la Comisión Europea.

- El **sistema interministerial de unidades de género** que, a través del [Programa de Mainstreaming de Género](#), gestionado por el Instituto de la Mujer con la cofinanciación del FSE 2007-2013, incorpora la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, a través del asesoramiento a las Unidades de Igualdad de los centros directivos de la Administración General del Estado.
- No puede obviarse la existencia de este tipo de **mecanismos en las CC.AA**, que llevan a cabo la implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a través de diferentes **unidades de género y/o comisiones de igualdad**, principalmente autonómicas y, en algunos casos, de ámbito local.

Estas estructuras contribuyen a un adecuado cumplimiento de la cláusula general *ex ante* de igualdad.

2. Disposiciones para la formación del personal de las autoridades que participan en la gestión y control de los Fondos EIE en los ámbitos de la legislación y la política de la Unión en materia de igualdad de género, así como sobre integración de la perspectiva de género.

Como ya se ha mencionado, la aprobación de Ley Orgánica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a combatir la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha dado un gran impulso a las políticas de igualdad, radicando su mayor novedad en la aplicación del principio de transversalidad a todas las políticas públicas y ámbitos de la realidad social.

La Administración General de Estado, a través del **Instituto de la Mujer** dependiente de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, fomenta y garantiza la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales.

Durante el periodo 2007-2013, la aplicación del principio de igualdad se realizó mediante la colaboración de las autoridades en materia de igualdad de oportunidades con los organismos responsables de la coordinación y gestión de las intervenciones, tanto desde el inicio de la programación como a lo largo de la demás fases de gestión.

En este sentido, ha cobrado especial importancia, como ya se ha señalado, la **Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres** que, entre sus actuaciones, ha desarrollado un **programa de capacitación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, prestando especial atención a las peticiones de los Organismos de igualdad de las comunidades autónomas.

Así, se han celebrado distintos cursos de formación como, por ejemplo, los siguientes:

- Curso de formación en materia de Fondos Europeos, dirigido a los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.
- Curso de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigido a los organismos intermedios y gestores de Fondos.
- Jornada de Formación sobre las Cláusulas Sociales como instrumento para la promoción de la Igualdad de Mujeres y Hombres en las subvenciones y la contratación pública.

- Jornada de Formación sobre La actividad emprendedora y el desarrollo de políticas de apoyo al emprendimiento con perspectiva de género.

En relación con el periodo de programación 2014-2020, se han realizado actuaciones de formación -como la Jornada formativa sobre el Uso de **indicadores de Género** en el nuevo periodo de programación 2014-2020- y se han desarrollado herramientas específicas enfocadas a su aplicación en este periodo- como las **Orientaciones para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los criterios de selección de operaciones del período 2014-2020.**

Asimismo, la Red ha puesto en marcha un servicio de **asesoramiento técnico continuado on-line** para la resolución de consultas relativas a la incorporación del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos.

A través de este servicio, todos los organismos intermedios y gestores de FEDER, FSE y FC pueden plantear sus consultas en relación a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que serán atendidas en el plazo máximo de 5 días hábiles.

En cuanto al ámbito específico del Fondo Social Europeo se refiere, para mejorar y profundizar en la implementación transversal del mencionado principio de igualdad de género desde la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), se inició en 2007 un proceso interno cuyo objetivo principal consiste en asegurar que en los procedimientos de las áreas de gestión y certificación se atienda correctamente a la aplicación de las disposiciones que hacen referencia a la igualdad de género.

Para articular este proceso fue creado el **Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013 (GEI)**, encargado del establecimiento de prioridades y objetivos en materia de implantación de la estrategia de mainstreaming de género en la UAFSE y del seguimiento y evaluación de los mismos.

El GEI ha seguido implementando la mencionada estrategia y se ha centrado en tres ejes fundamentales:

- la formalización del compromiso de la UAFSE con la Igualdad de Género, a través del documento de constitución del GEI, en el que se recoge su misión, adscripción, niveles de responsabilidad y composición y funciones, así como aspectos relativos a la participación, y coordinación del GEI con otras instancias;
- la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de la UAFSE: el GEI se ha centrado en la revisión de algunas de las principales herramientas utilizadas tanto por la Autoridad de Gestión como por la Autoridad de Certificación, para introducir o reforzar en las mismas la perspectiva de género. En paralelo, se ha llevado a cabo una **capacitación de todo el personal de la UAFSE en materia de Igualdad de Oportunidades;**
- la mejora del conocimiento sobre la aplicación de la Igualdad de Género en la actividad de los Organismos Intermedios.

Las actuaciones emprendidas desde el GEI han dado respuesta a algunas de las **recomendaciones que la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO)** formuló en su momento, especialmente las relacionadas con:

- la implementación de una estrategia de igualdad que garantice la efectividad del principio, mediante la introducción de herramientas, metodologías y pautas de trabajo que permitan reorganizar, en su caso, los procedimientos;
- la formación y capacitación en igualdad de las personas implicadas en la gestión y ejecución del FSE.

En este sentido, se han desarrollado diversos cursos formativos para capacitar al personal de la Unidad, que se han ampliado a otros sectores de la Administración, financiados por el Instituto Nacional de Administración Pública.

Tanto la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres como el Grupo Estratégico de Igualdad de Género continuarán su labor en el periodo de programación 2014-2020 ejerciendo, entre otras tareas, la de formación del personal de las autoridades que participa en la gestión y control de los Fondos sobre igualdad de género y sobre la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de los Fondos EIE.