

El principio de **Igualdad de género** para los nuevos programas del FSE (2007-2013)

Un marco para la programación



*Informe del Grupo de trabajo ad hoc de los Estados miembros
sobre la igualdad de género y la integración de la perspectiva de géneros*

Autoridades de gestión de EQUAL de
Austria, Bélgica (fr), Bélgica (nl), Estonia, Finlandia y España

Junio 2006

Prólogo

El **Grupo de trabajo** de representantes de los Estados miembros sobre la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género se creó para compartir experiencias y desarrollar opciones para definir modos efectivos de integrar los principios de la igualdad de género y la integración de la perspectiva del enfoque de género en los programas operativos para 2007-2013.

El Grupo de trabajo está formado por representantes de Estados miembros de Austria, Finlandia, España, Bélgica (Flandes y Valonia) y Estonia. Los Estados miembros son los principales responsables del desarrollo y la gestión de los programas de los Fondos Estructurales y, por consiguiente, de la integración de las cuestiones de la igualdad de género en la concepción, la elaboración de estructuras y procedimientos de ejecución y el sistema de seguimiento y evaluación de los programas operativos del FSE. Sin embargo, los Estados miembros pueden aprender los unos de los otros. El Grupo de trabajo se ha encargado de la organización de una plataforma para compartir las lecciones aprendidas en el periodo actual, así como las ideas y los planes sobre una integración de la perspectiva de género efectiva con el apoyo del FSE. Por consiguiente, el Grupo:

- actuó como un grupo director de un seminario sobre la integración de la igualdad de género y la perspectiva de género en los nuevos programas del FSE, que reunió a más de 100 representantes de Estados miembros implicados en la planificación de los nuevos programas del FSE y
- ha elaborado la presente **nota de reflexión**, que analiza la importancia de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género, así como las ventajas que resultan de la integración, identifica las opciones de ejecución a en el marco del programa operativo y subraya las disposiciones de ejecución claves para el éxito.

Estado y finalidad del presente informe

El marco ha sido elaborado por un Grupo de trabajo de los Estados miembros y refleja la opinión de este último. Tal grupo pretende definir una serie completa de buenas prácticas coherentes en el ámbito de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género y proporcionar una orientación práctica con vistas a cumplir las obligaciones jurídicas y reguladoras, así como las exigencias de una gestión sólida. El Grupo de trabajo considera necesaria la aplicación de tales buenas prácticas para poder garantizar una integración efectiva de la igualdad de género en los nuevos programas del FSE.

Mientras que la primera parte del documento, que se centra en la importancia jurídica, política y económica de la integración de la perspectiva de género, puede ser especialmente interesante para los responsables políticos de los Estados miembros en lo que respecta a la concepción y ejecución de los Fondos Estructurales europeos y su coherencia con el proceso revisado de Lisboa y las prioridades de las Orientaciones estratégicas comunitarias en materia de cohesión, la segunda parte y los anexos tienen por objeto abordar las necesidades de los que se encargan de elaborar los documentos de programación y garantizar una gestión adecuada de los programas en términos de ejecución, seguimiento y evaluación.

Agradecemos a la Comisión el apoyo prestado a nuestro trabajo.

Miembros del Grupo de trabajo sobre igualdad de género

PAÍS	MIEMBRO	Correo electrónico
Austria	Elke Schmidt Ulrike Rebhandl	elke.schmidt@equal-esf.at ulrike.rebhandl@bmwa.gv.at
Bélgica, Flandes	Caroline Meyers	caroline.meyers@esf-agentschap.be
Bélgica (FR y DE)	Jenny Charlier	jenny.charlier@fse.be
Estonia	Merlin Orgla	merlin.orgla@sm.ee
Finlandia	Riitta Kangasharju Janne Pennanen	riitta.kangasharju@mol.fi janne.pennanen@mol.fi
España	Susana Climent	sclimentd@mtas.es

Experta externa

Suzanne Seeland	seeland@aol.com
-----------------	-----------------

1. LA IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad entre el hombre y la mujer constituye un valor fundamental de la Comunidad que, con arreglo al **artículo 2** del Tratado, tendrá por misión **promover tal igualdad activamente**. Asimismo, el **artículo 3** del Tratado recoge el principio de integración de la perspectiva de género al afirmar que, en todas sus actividades, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. Por otra parte, el **artículo 13** establece la adopción de medidas proactivas para luchar contra la **discriminación por motivos de sexo**, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por último, los **artículos 137 y 141** se refieren a la igualdad de género en relación con el mercado laboral y determinan la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo y establecen que los Estados miembros deberán garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

La Comunidad ha adoptado un enfoque doble para promover la igualdad de género: la combinación de acciones positivas de apoyo del género menos representado y la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos. La integración de la perspectiva de género en la Estrategia Europea de Empleo constituye un instrumento para poner de manifiesto y comprender mejor las causas de las desigualdades entre el hombre y la mujer en nuestras sociedades y elaborar las estrategias apropiadas para abordarlas. Se trata de la integración de la perspectiva de género en cada una de las fases del proceso político (concepción, ejecución, seguimiento y evaluación) con vistas a promover la igualdad entre el hombre y la mujer. Si se aplica de forma sistemática, este instrumento permite subrayar las diferencias entre los géneros en relación con una determinada política en términos de derechos, acceso a los recursos o representación en las instancias de toma de decisiones, por ejemplo.

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) refleja este doble enfoque mediante la combinación de los objetivos específicos para las mujeres (por ejemplo, una tasa de empleo del 60 % o la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres en el empleo, el desempleo y la remuneración) con la necesidad de integrar una perspectiva de género en todas las acciones emprendidas. En el marco de la EEE y su integración en el nuevo programa comunitario de Lisboa, las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008)¹, así como la Comunicación de la Comisión sobre las Directrices estratégicas comunitarias² subrayan que la igualdad de oportunidades, la lucha contra la discriminación y la promoción de la integración de la perspectiva de género son esenciales para progresar hacia la consecución del pleno empleo y la reducción del desempleo y la inactividad.

A pesar de la existencia de este exhaustivo marco, las desigualdades persisten e impiden la participación del hombre y la mujer en pie de igualdad en todos los aspectos de la sociedad, algo que constituye un símbolo del nivel social de madurez política alcanzado. Este ambicioso objetivo, sin embargo, dista mucho de ser cierto en la actualidad. El mercado laboral aún favorece a los hombres por encima de las mujeres y refleja y refuerza los papeles tradicionales de los hombres y las mujeres en el hogar, lo que agrava las diferencias existentes, aunque existen numerosas pruebas que demuestran que el estilo de vida de la mayoría de las mujeres, y también de muchos hombres, ya no se ajusta a estos estrechos compartimentos estancos³. Evidentemente, los desequilibrios existentes en la educación, la formación y el mercado de trabajo, así como la falta de servicios de apoyo que permitan una mejor conciliación de la vida laboral y familiar están impidiendo o, por lo menos, frenando, los progresos en relación con la EEE y los objetivos de Lisboa.

¹ COM(2005)141

² COM(2005)299

³ Informe de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres - 2006, COM (2006) 71 final

Algunos hechos y cifras que ilustran la situación⁴:

Empleo y remuneración

- El desequilibrio existente en el empleo alcanza un 15 % en la UE, y la desigualdad en la remuneración también llega al 15 %.
- Las tasas de empleo femenino han aumentado en mayor medida que las de los hombres, pero no todos los Estados miembros parecen haber alcanzado el objetivo del 60 % de participación de las mujeres en el mercado laboral para 2010. Sin la promoción del empleo femenino, el objetivo del 70 % de empleo general fijado por los líderes europeos como parte de los más amplios objetivos económicos y sociales de la Unión en el marco del proceso de Lisboa no resulta factible.

Empleo y remuneración (continuación)

- La segregación laboral y sectorial es elevada y tiende a aumentar en la UE. (sectorial: 25,4 %; laboral: 18,1 %) ⁵. Muchas menos mujeres que hombres ocupan puestos de trabajo con responsabilidades de supervisión. En el seno de las empresas, las mujeres suponen únicamente el 32 % de los directivos. Por otra parte, las mujeres se encuentran escasamente representadas en posiciones de autoridad y responsabilidad: sólo el 10 % de los miembros de los consejos de administración y el 3 % de los presidentes de las mayores empresas de la UE son mujeres.

Desempleo

- En diversos Estados miembros (aunque no en todos) las tasas de desempleo siguen siendo más elevadas en el caso de las mujeres que en el de los hombres. El desequilibrio de género en el empleo es de 2,1 p.p.

Trabajo a tiempo parcial

- Las mujeres que trabajan a tiempo parcial son muchas más que los hombres (32,4 % para las mujeres y 7 % para los hombres), por lo que deben pagar un precio: los trabajadores a tiempo parcial tienen menos oportunidades de formación y de desarrollo profesional, menores niveles salariales y un acceso reducido a pagos complementarios y prestaciones de la seguridad social.

Trabajo, familia y vida privada

- Las mujeres aún se hacen cargo de la mayoría de las responsabilidades aparejadas a los cuidados de los miembros de la familia y al trabajo (no remunerado) en el hogar. Una serie de estudios realizados sobre el empleo del tiempo ⁶ que comparan el número de horas que emplean las mujeres y los hombres en actividades en relación con el trabajo, las obligaciones familiares y el ocio revelan que, de media, si se considera el tiempo total del empleo remunerado y las tareas domésticas, las jornadas laborales de las mujeres son más largas que las de los hombres ⁷. Los desequilibrios en relación con el empleo del tiempo aumentan cuando hay hijos pequeños en el hogar. Esto tiene unas repercusiones concretas en el trabajo de las mujeres y limita sus oportunidades de ocupar puestos comparables con la media de los ocupados por los hombres. Las madres emplean una media de 11 horas semanales menos en el empleo remunerado que los padres. Las mismas madres dedican diariamente entre cinco horas y media y siete horas y media a tareas parentales y domésticas.

Educación

- Las mujeres cuentan actualmente con una mejor educación que los hombres y representan a la mayoría de los licenciados en la UE. Aunque se observa que las mujeres se están introduciendo cada vez más en los ámbitos tradicionalmente reservados a los hombres, como las matemáticas, la ciencia y la ingeniería civil, las decisiones de las mujeres en relación con los estudios todavía siguen mostrando patrones de género tradicionales y estereotipados y a menudo ignoran las oportunidades de estudios con más perspectivas de futuro en las ciencias o las TIC.

Espíritu empresarial

- Sólo el 30 % de los empresarios de la UE son mujeres.

⁴ Véase el anexo al Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de 2006 y la Guía EQUAL sobre la integración de la perspectiva de género.

⁵ La media se calcula sobre la base del índice de hombres y mujeres. Este índice representa el número de hombres y mujeres que ocuparían un determinado puesto de trabajo o trabajarían en un sector si el empleo estuviese repartido de forma uniforme. Si se añaden a ello los resultados económicos, se obtiene la proporción total de personas en el mercado laboral más allá del punto de equilibrio, es decir, el desequilibrio de género existente. Este desequilibrio presentado como proporción del empleo total constituye un indicador de la segregación.

⁶ Eurostat: Statistics in Focus: «How women and men spend their time» (Cómo emplean su tiempo los hombres y las mujeres), resultados de 13 países europeos, 2004.

A la vista de estas persistentes desigualdades, la Comisión ha aprobado un «Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010»⁸, que subraya los ámbitos prioritarios de la acción de la UE en relación con la igualdad de género para el periodo 2006-2010. El Plan de trabajo tiene por objeto, entre otras cosas, abordar una serie de desigualdades como las diferencias económicas en la dependencia de hombres y mujeres y, sobre todo, el desequilibrio existente en la remuneración, las tensiones persistentes en la conciliación de la vida familiar y laboral y la diferente participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

Por otra parte, el Consejo Europeo de Jefes de Estado y de Gobierno acordó un Pacto europeo para la igualdad de género⁹ que representa el compromiso de los Estados miembros para resolver los desequilibrios de género y luchar contra los estereotipos existentes en el mercado laboral, promover un mejor equilibrio entre la vida profesional y familiar para todos y reforzar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas. Asimismo, la Comisión propuso el 8 de marzo de 2005 la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género¹⁰, que tiene previsto convertirse en un instrumento importante para la difusión de información, el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo de instrumentos técnicos para la promoción de la integración de la perspectiva de género.

El Pacto y el Plan de trabajo se ajustan perfectamente tanto al [Informe recapitulativo anual sobre la Estrategia de Lisboa 2006](#) de la Comisión como al [Informe sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres](#) 2006, que subrayan que el refuerzo de la posición de las mujeres en el mercado laboral en relación con la solución de los desequilibrios de género y un mejor equilibrio entre la vida profesional y privada siguen constituyendo elementos fundamentales para lograr los objetivos de Lisboa de diversificar y mejorar la cualificación de la mano de obra europea y, por consiguiente, contribuir a hacer que Europa sea más dinámica y competitiva, de forma sostenible y para lograr mejorar la inclusión social.

De hecho, a escala microeconómica, existen cada vez más pruebas del modo en que las políticas de personal que integran la dimensión de la igualdad de género benefician por igual a los empleados y a los empleadores. Evidentemente, una organización flexible que tiene en cuenta las necesidades de la familia y la aplicación de paquetes para conciliar la vida profesional y familiar que, además de contribuir a la aplicación de un horario de trabajo adecuado a las necesidades existentes, ofrece servicios de atención y cuidado y de otro tipo a la familia, contribuye a reducir el absentismo y a aumentar la productividad y competitividad a escala empresarial, local y regional.

A escala macroeconómica, es necesario maximizar la contribución económica de las mujeres para reducir las consecuencias de los cambios demográficos que están originando la falta de oferta de mano de obra y de cualificaciones en muchos ámbitos laborales y sectores económicos. Prestar apoyo a las mujeres para que desarrollen plenamente sus posibilidades, especialmente en sectores en los que se encuentran en minoría, amplía y refuerza las capacidades y la cualificación, algo que constituye un elemento fundamental para la competitividad de Europa en los mercados mundiales.

2. VALOR AÑADIDO: LA EXPERIENCIA DEL ACTUAL PERIODO DE PROGRAMACIÓN

2.1. Concepción y aplicación

La experiencia del FSE, y especialmente de EQUAL¹¹, ha demostrado el valor añadido que la perspectiva de género aporta a la concepción y la puesta en práctica de políticas laborales

⁷ A excepción de Dinamarca, Finlandia, Suecia y el Reino Unido, donde es prácticamente equivalente.

⁸ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: [Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010](#) (COM (2006) 92 final).

⁹ Consejo de la Unión Europea (23/24 de abril de 2006)7775/06: [Conclusiones de la Presidencia](#)

¹⁰ COM(2005)81 final de 8.3.2005.

¹¹ El Grupo sobre integración de la perspectiva de género creado en el marco de EQUAL elaboró en 2004, sobre la base de la experiencia acumulada en este programa, una guía sobre la integración de la perspectiva de género que, aunque se dirige en primera instancia a los participantes en EQUAL, resulta también útil en un contexto más amplio.

inclusivas y a la resolución de las dificultades mencionadas anteriormente. En concreto, la integración de la perspectiva de género:

- contribuye a garantizar que **las mujeres y los hombres sean económicamente activos**, lo que conduce a la utilización de una gran parte de la mano de obra productiva y contribuye de ese modo a la reducción de la pobreza y la promoción del crecimiento económico;
- contribuye a lograr un **cambio estructural en la sociedad**, no restringiendo los esfuerzos a la elaboración de medidas específicas para ayudar a las mujeres, sino también intentando lograr la igualdad¹² tomando en consideración las repercusiones sobre la situación de hombres y mujeres;
- **resuelve los desequilibrios en los marcos políticos existentes** mediante el apoyo del desarrollo de nuevas políticas que incluyan la igualdad de género en otros ámbitos políticos como el desarrollo económico, el apoyo a la creación de empresas y el espíritu empresarial, la formación permanente, etc.;
- **aborda las desigualdades** que pueden discriminar por motivos de género y que de hecho suponen una efectiva discriminación;
- supone un paso adicional en el logro de la igualdad de oportunidades e incluye la voluntad de establecer una **distribución equilibrada de las responsabilidades** de hombres y mujeres **tanto en la vida familiar como profesional**;
- refuerza las estrategias que conceden una **oportunidad justa a los inmigrantes y otros grupos vulnerables** de mujeres y hombres para una efectiva integración;
- apoya **una contratación y un desarrollo profesional equilibrados** para la eliminación de la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo y con vistas a maximizar las ventajas productivas de la diversidad de género;
- promueve una **distribución equilibrada de los géneros en los procesos de toma de decisiones**, lo que crea mejores condiciones para la igualdad de hombres y mujeres;
- contribuye a **mejorar la política y la práctica existentes**, puesto que gracias a la realización de una evaluación de impacto en materia de género las estrategias y medidas se pueden ajustar mejor a las necesidades de los diferentes grupos objetivo de hombres y mujeres;
- ofrece, gracias a la cooperación transnacional, una **perspectiva alternativa** sobre la situación existente en los Estados miembros y, al ampliar el horizonte, estimula nuevas ideas y soluciones y
- contribuye a hacer de **las leyes y reglamentos una realidad** que logra modificar la vida cotidiana de las personas.

2.2. Vínculos con otros Fondos Estructurales y los principios EQUAL

La combinación de la integración de la perspectiva de género con otros principios como la asociación, la innovación, la transnacionalidad, las acciones de capacitación y la integración en general produce el refuerzo recíproco de todos estos principios. La **cooperación transnacional**, por ejemplo, fomenta el intercambio de experiencia y capacitación, contribuye a la realización de evaluaciones comparativas y conduce a la creación de sinergias en la integración de las políticas. Existe una miríada de ejemplos de buenas prácticas que muestran cómo el intercambio y la transferencia pueden **reforzar los resultados de la igualdad de género de las organizaciones y conducir a la difusión de conocimientos y la integración** de los resultados que se logran en

¹² Véase: «**Two approaches under the microscope**» (**Dos enfoques bajo el microscopio**) (Fuente: Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff [Módulo de formación para el análisis de las especificidades de género y la planificación en materia de igualdad de género, destinado al personal del PNUD]. <http://www.undp.org/gender/tools.htm>. Un **enfoque centrado en la mujer** considera que la exclusión de la mujer y su falta de participación es el problema. El objetivo es un desarrollo más efectivo y eficiente y la solución pasa por la integración de las mujeres en las estructuras existentes y la definición de las acciones dirigidas específicamente a las mujeres. Por otra parte, un **enfoque centrado en el género** toma en consideración a ambos sexos. Se trata de analizar la (desigual) relación existente entre hombres y mujeres. El objetivo es el desarrollo equitativo de las mujeres y los hombres y su participación por igual en la toma de decisiones y los puestos de responsabilidad, las oportunidades y los recursos. La solución consiste en transformar las relaciones y estructuras desiguales, para lo que es necesario identificar y satisfacer necesidades de orden práctico y estratégico para que los hombres y las mujeres puedan mejorar sus respectivas situaciones.

otras partes de Europa o se desarrollan de forma conjunta gracias a asociaciones transnacionales¹³.

La cooperación¹⁴ es un elemento importante para resolver los desequilibrios de género. Tanto en relación con los programas como con los proyectos, sería conveniente incluir a menudo la experiencia de los organismos públicos y privados que se encargan de las cuestiones de género. En relación con los desequilibrios de género en los lugares de trabajo, es fundamental implicar tanto a la patronal como a los sindicatos, que son actores clave de las políticas en el ámbito del mercado laboral. Las desigualdades de género a menudo son el resultado de las estructuras sociales, que no se pueden modificar con la intervención de una única institución, sino únicamente mediante la colaboración de todos los actores interesados (ONG, el futuro Instituto de la igualdad de género, los pactos territoriales, etc.). Todo ello también es importante para demostrar que la integración de la perspectiva de género no es un instrumento burocrático, sino una herramienta de consulta real.

Los principios de la **capacitación**¹⁵ y la integración de la perspectiva de género se encuentran estrechamente vinculados. Ello significa que, tanto en relación con los programas como con los proyectos, la capacitación no se limita únicamente a incluir grupos objetivo en la planificación y los procesos de toma de decisiones, sino que se dirige a ambos géneros. En la práctica este hecho se ignora demasiado a menudo. Se trata, sin embargo, de un aspecto importante, puesto que las desigualdades existen y las necesidades de los hombres y mujeres en los grupos objetivo también difieren.

Por el mismo motivo, **la innovación**¹⁶, y más en concreto tal vez el contexto orientado a la innovación, resultan importantes cuando se abordan las desigualdades de género. Es fundamental entender que la integración de la perspectiva de género constituye, en sí misma, un elemento innovador dirigido a los procesos que puede lograr cambios sustanciales.

3. LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS MARCOS ESTRATÉGICOS NACIONALES DE REFERENCIA Y LOS PROGRAMAS OPERATIVOS RESULTANTES

Para el nuevo periodo de programación 2007-2013 se están reforzando los vínculos entre los Fondos Estructurales y el marco político (la Estrategia Europea de Empleo), de forma que tales fondos puedan contribuir de forma más efectiva al logro de los objetivos y **metas** de la «Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo». Se está concediendo especial importancia a los tres principales objetivos de la estrategia, a saber, el **pleno empleo**, un **trabajo de calidad y productivo** y la **cohesión social** y la **inclusión social**. Para lograr estos objetivos, las políticas de igualdad de género resultan esenciales. El pleno empleo requiere que se refuerce la participación de las mujeres y los trabajadores mayores en el mercado laboral; las políticas y prácticas para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y familiar de las mujeres y los hombres constituyen elementos claves para lograr la mejora de la calidad y la productividad en el trabajo. En efecto, si no se toman en consideración las diferentes situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres, las estrategias de cohesión e inclusión social no pueden tener éxito.

El **artículo 14** de la propuesta de Reglamento por el que se establecen las disposiciones generales relativas a los [Fondos Estructurales \(2007-2013\)](#)¹⁷ dispone que los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación y la **integración de las cuestiones de género** en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

¹³ Ejemplos: La AD portuguesa [«Agir para a Igualdade»](#) ha servido de modelo para que sus socios italianos y húngaros elaborasen guías de apoyo a las empresas para la introducción de planes de igualdad. La AD británica [JIVE DP](#) «exportó» el concepto de Centro nacional de recursos sobre mujeres en las ciencias, la ingeniería y la tecnología a Finlandia.

¹⁴ Véase un ejemplo de éxito sobre una asociación para la igualdad de remuneración en [Escocia](#).

¹⁵ Algunos ejemplos innovadores proceden de [los Países Bajos](#): capacitación de hombres y mujeres para compartir las tareas familiares no remuneradas.

¹⁶ La innovación vino de la mano de una [AD francesa](#) que inició un proceso de cambio sobre la base de unas políticas en materia de horarios dirigidas a la igualdad de género.

¹⁷ COM (2004)492 final.

Esto también se recoge en diversas disposiciones de la propuesta de [Reglamento del FSE](#). El **artículo 2** se refiere a la promoción de la igualdad de género. El **artículo 3** menciona una serie de acciones específicas para lograr un mayor desarrollo profesional de las mujeres y la reducción de la segregación sobre la base del género en el mercado laboral, incluida la resolución de los desequilibrios existentes en la remuneración, la conciliación de la vida profesional y familiar y el acceso a los servicios de cuidado de los hijos y otras personas dependientes. El **artículo 6** insta a los Estados miembros a promover, en sus programas operativos, la igualdad de género y de oportunidades e incluir una descripción del modo en que ello se organiza en la totalidad del ciclo político, es decir, en las fases de preparación, ejecución, seguimiento y evaluación. Asimismo, el **artículo 10** recoge la obligación de los Estados miembros de informar sobre la aplicación del principio de integración de las políticas de género y de cualquier otra acción específica en materia de género.

El **compromiso del Tratado en relación con la igualdad de género** y las inequívocas disposiciones del Reglamento del FSE constituyen **obligaciones** que requieren una repuesta material y no simbólica en los documentos de programación del FSE y no deberían considerarse, por consiguiente, como algo «opcional».

3.1. Retos y opciones de ejecución

Un número cada vez mayor de estudios señala que **no existe la neutralidad en materia de género**. En lo que se refiere al periodo actual de financiación del FSE (2000-2006), la Comisión¹⁸ subrayó que las decisiones políticas, que parecen ser neutras en materia de género (...) pueden tener unas repercusiones diferentes sobre hombres y mujeres, aunque tales diferencias no sean deliberadas. Por consiguiente, definir las prioridades como **neutras en materia de género** ignora de forma evidente las orientaciones políticas actuales si se incluyen en los marcos estratégicos nacionales de referencia o los programas operativos. Aparte de que para fijar la igualdad de género como uno de los objetivos horizontales de los documentos de programación, la integración de la perspectiva de género se debe aplicar para garantizar que la dimensión de género se integra en todos los ejes prioritarios. Dependiendo de la importancia, la magnitud y el alcance de la desigualdad de género tal como se recoge en el programa de reforma nacional o se identifica en la evaluación *ex ante*, los Estados miembros tendrán el margen de maniobra suficiente para aplicar el principio de la integración de la perspectiva de género en los proyectos o los beneficiarios.

Como tal integración resulta vinculante y requiere la inclusión de la perspectiva de género en cada una de las fases de los procesos políticos, se debe aplicar como un principio horizontal de carácter transversal.

- Las experiencias pasadas demuestran que una prioridad específica que se trata por separado se percibe como el típico «feudo de la mujer» en el que se satisfacen todas las necesidades en materia de igualdad de género. Esta solución tiende a hacer que la presión de la aplicación de la integración de la perspectiva de género elimine las demás prioridades y se corre el riesgo de poner en práctica de modo preponderante actividades dirigidas a la acción positiva, de forma que la perspectiva estructural en materia de igualdad de género prevista no se llegue a aplicar.
- Sin embargo, si se hace de la igualdad de género exclusivamente un principio transversal se corre el riesgo de pasar por alto la necesidad de poner en práctica acciones positivas. Abordar seriamente la integración de la perspectiva de género implica, por consiguiente, la **adopción de una combinación de ambos enfoques**. Para garantizar que las diferentes situaciones

¹⁸ Comisión Europea: Nuevo periodo de programación 2000-2006: Documento de trabajo nº 3: «Integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los programas y proyectos de los Fondos Estructurales», 2000.

vitales, necesidades e intereses de las mujeres y los hombres se toman en consideración en los programas, es necesario llevar a cabo una evaluación de impacto en materia de género para identificar las posibles repercusiones de las prioridades y las medidas previstas sobre las mujeres en comparación con los hombres. Los resultados de la evaluación pueden revelar unos desequilibrios enormes a cuya resolución, tal como se ha indicado anteriormente, se insta en la propuesta de Reglamento del FSE, la EEE y el proceso revisado de Lisboa. Por consiguiente, es de la mayor importancia y totalmente lógico crear un marco para las acciones positivas dirigidas a las mujeres y en algunos casos también a los hombres.

Evidentemente, este doble enfoque encierra unas posibilidades para la integración de la perspectiva de género mayores de lo que se puede demostrar mediante las buenas prácticas EQUAL tanto en relación con los programas como en lo que se refiere a los proyectos (véase el anexo: Archivo de fichas de buenas prácticas). Las lecciones aprendidas apuntan al hecho de que se deben cumplir una serie de requisitos para que los cambios sean duraderos. Tales requisitos incluyen:

- Un enfoque de arriba abajo;
- La disponibilidad de conocimiento y experiencia;
- La formulación de objetivos de igualdad de género viables;
- Estrategias para lograr la participación de los interesados a todos los niveles de la jerarquía de la organización (de abajo arriba);
- Una labor de seguimiento y evaluación;
- La inclusión de la integración de la perspectiva de género como parte integrante de los sistemas de gestión y control de las organizaciones o instituciones que pretenden aplicar este enfoque;
- La difusión de casos prácticos de empresas que puedan demostrar el éxito de la integración de la perspectiva de género no sólo como herramienta para hacer de la igualdad de género una realidad, sino también para dinamizar la economía de Europa.

Parece que la elaboración de una **estrategia de integración de la perspectiva de género y un plan de acción claros** que resulten vinculantes para todos los órganos de ejecución ha constituido una buena práctica (tal como proponían las autoridades belgas de Flandes responsables del FSE). La definición de indicadores de resultados, etc. constituye una buena herramienta para gestionar los requisitos mencionados y para lograr un proceso transparente. Es recomendable, durante la programación, identificar problemas específicamente de género en relación con cada una de las prioridades y garantizar que el presupuesto contiene la necesaria financiación en lugar de incluir una cláusula tipo y esperar a la fase de ejecución. Si se aplica con éxito, el FSE podría servir de catalizador para incluir la perspectiva de género en todas las políticas y acciones nacionales.

4. LA APLICACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CICLO POLÍTICO DEL FSE

En el reciente seminario celebrado en Bruselas sobre el FSE, se identificaron una serie de obstáculos que parecen estar dificultando la integración de la igualdad de género en los futuros programas del FSE y que resultan muy exigentes. La falta de voluntad política y de conocimiento y experiencia se encuentran entre los factores más importantes de la lista de problemas, pero la complejidad de la integración de la perspectiva de género como herramienta y los persistentes estereotipos de género también parecen tener la culpa de la lenta asimilación del principio de integración.

Para superar estas barreras es fundamental considerar la totalidad del proceso de programación y ejecución y considerar para cada fase de este proceso una serie de pasos posibles que tengan la capacidad de garantizar la integración de la perspectiva de género. Se podrían describir las fases o los elementos fundamentales como sigue:

- **Programación**
Incluye tres elementos importantes que constituyen la piedra angular de los documentos de programación: análisis socioeconómicos, fijación de objetivos y planificación de su aplicación.
- **Aplicación**
Implica la traducción de los documentos de programación en acciones reales. Ello supone la puesta en práctica de un proceso que definirá la financiación de los objetivos y estrategias previamente establecidos con arreglo a las opciones relativas a las prioridades y las medidas correspondientes. Evidentemente, el proceso de evaluación y aprobación de los proyectos forma parte de esta fase.
- **Dirección y gestión de los programas del FSE con una dimensión de género interna**
No se trata de una fase que sigue a las dos anteriores, sino que tiene que formar parte de todas las etapas. No obstante, la integración de la perspectiva de género en las funciones de dirección y supervisión resulta crucial no sólo cuando se designan los responsables de los programas y se crean los comités de seguimiento, sino también durante toda la vida de los programas.
- **Seguimiento y evaluación**
Se trata de captar idealmente los resultados cuantitativos y cualitativos a diferentes niveles de acción. Se debería concebir la evaluación de forma que se aplique la integración de la perspectiva de género a todos los ámbitos y a todos los niveles de acción y no como un elemento adicional que se puede relegar fácilmente.

La gestión del ciclo del proyecto constituye un instrumento que puede contribuir a gestionar de forma efectiva los cuatro elementos anteriores. En el marco de EQUAL, se crearon dos instrumentos sobre la base de la gestión del ciclo del proyecto que se pueden utilizar en los programas y en los proyectos. Una guía pormenorizada que forma parte de la Guía EQUAL sobre la integración de la perspectiva de género¹⁹ y una guía práctica sobre el desarrollo de la planificación, seguimiento y evaluación²⁰.

4.1. Programación

4.1.1. Análisis socioeconómico

En el marco de un documento de programación como el marco estratégico nacional de referencia, el análisis socioeconómico recaba datos, estadísticas y los resultados correspondientes a la labor de investigación con vistas a realizar asertos válidos sobre los problemas económicos y laborales que es necesario abordar, así como sobre la situación de partida. En programas anteriores, la situación de las mujeres y lo más novedoso en relación con los resultados de la igualdad de género solían constituir un capítulo adicional del análisis. En un nuevo programa con un enfoque de integración de la perspectiva de género inequívoco, la dimensión del género se incluirá en cada capítulo para desvelar las diferencias entre hombres y mujeres en relación con los problemas que el FSE pretende abordar, así como en términos de las diferentes realidades de sus vidas.

Ello requiere que:

- Se utilicen únicamente **datos divididos por género**, especialmente para ilustrar las tasas de actividad e inactividad, desempleo y desempleo de larga duración, segregación vertical y horizontal del mercado laboral y creación de empresa y desarrollo empresarial.
- Se describa la **situación** en términos de igualdad entre hombres y mujeres en los programas en materia de mercado laboral y en relación con la formación y las cualificaciones, así como

¹⁹ Comisión Europea: [Guía EQUAL sobre la integración de la perspectiva de género](#), Nota informativa nº 10, p. 24;

²⁰ Comisión Europea: [«EQUAL Partnership Development Toolkit» \(Guía práctica del desarrollo de asociaciones\)](#).

los niveles actuales de prestación de servicios relativos a la igualdad de oportunidades (servicio de cuidado de los hijos y los ancianos, transporte, etc.).

- Los grupos objetivo de los programas del FSE siempre se han separado por género. La elaboración de una lista de grupos objetivos que se divide en «jóvenes, trabajadores mayores, inmigrantes y mujeres» no resulta aceptable. **No se debería categorizar a las mujeres y los hombres como grupo objetivo.** En cada grupo objetivo las mujeres y los hombres se encuentran representados cuantitativamente de forma diferente. Pasar por alto estas diferencias reproduciría los desequilibrios específicos en materia de género del mercado laboral.
- **No se dé por sentado la existencia de diferencias de género que pueden no seguir siendo relevantes o no corresponder a las necesidades de los hombres y las mujeres.** Un ejemplo: no se debería dar por sentado en términos generales que la formación y el empleo a tiempo parcial son adecuados para las mujeres mientras que la formación y el empleo a jornada completa se ajustan más a los hombres.
- No sólo se identifiquen las diferencias de género, sino que también se determinen sus **causas subyacentes** y la raíz de las discriminaciones y las desigualdades, algo que constituye un requisito previo para lograr el cambio.

Para que el análisis se convierta en una base adecuada y fructífera para la programación, es necesario garantizar que:

- los encargados de la concepción de los documentos de programación tengan experiencia en materia de igualdad de género o colaboren con expertos en esta materia o
- en caso de que la realización de los análisis se encargue a organismos de investigación, éstos posean las competencias necesarias en materia de igualdad de género.

4.2. Fijación de los objetivos de igualdad de género

Sobre la base de los resultados del análisis, se fijarán los objetivos estratégicos generales de los nuevos programas del FSE, cada uno de los cuales, con arreglo al enfoque de la integración de la perspectiva de género, contendrá una dimensión de género.

De este modo, si contuviesen **objetivos claros** y preferiblemente también **metas** (cuantitativas y cualitativas) en relación que la igualdad de género, los marcos estratégicos nacionales de referencia demostrarían que aplican un enfoque de integración de la perspectiva de género creíble.

Así, es necesario lograr una **comprensión inequívoca** del modo en que las intervenciones del FSE pueden contribuir a la igualdad de género en los ámbitos políticos correspondientes.

- Los **principales retos en relación con la igualdad de género tienen que verse reflejados en los objetivos** y las metas, por ejemplo: la escasa participación de las mujeres (en menor medida que los hombres) en determinados sectores económicos y puestos de trabajo, la falta de medidas de apoyo a la conciliación de la vida profesional y familiar, la escasa participación de los hombres en las tareas no remuneradas de cuidado de la familia, etc.
- Inevitablemente, se producirá un conflicto de intereses con otros ámbitos políticos y los responsables de la toma de decisiones políticos se deberán encargar de elaborar una lista de prioridades. En este momento, la voluntad política de desarrollar de forma efectiva una estrategia de integración de la perspectiva de género se pondrá a prueba o, en otras palabras, **los actores clave deberán dedicar la suficiente atención** a la cuestión de la igualdad y la igualdad de oportunidades y comprometerse a abordar estos temas.

- La importancia que se concede a la igualdad de género en la determinación de los objetivos debe comprobarse mediante asertos vinculantes, requisitos previos y mecanismos de control que permitan el **seguimiento** de los avances realizados y las posibles desviaciones de los objetivos y metas.

4.3. Operatividad de los objetivos

Una vez que se han fijado los objetivos, el siguiente paso en el proceso es **elaborar un programa operativo** en términos de **presupuesto y asignación de recursos**. Por otra parte, las responsabilidades y las tareas de los órganos de dirección y supervisión se deben formular del mismo modo que se determinan los indicadores para la evaluación y el seguimiento futuros del programa.

Para la aplicación de la integración de la perspectiva de género se trata probablemente del periodo más crucial del proceso de programación, puesto que en este momento los marcos estratégicos nacionales de referencia y los subsiguientes programas operativos indicarán de forma visible que los análisis realizados en materia de igualdad de género y los objetivos fijados con anterioridad se encuentran firmemente anclados, son vinculantes para las administraciones, órganos de gestión y futuros promotores de proyecto correspondientes y abordan las necesidades de los beneficiarios últimos. A tal fin:

- Cualquier programa operativo deberá incluir una descripción del modo en que se va a garantizar la promoción y la integración de la **igualdad de género y la igualdad de oportunidades** (artículo 6 del Reglamento del FSE); El modo más efectivo de hacer esto es incluir una estrategia concreta para mejorar los resultados de la igualdad de género en los ámbitos políticos correspondientes;
- La evaluación de los resultados del actual periodo de programación, concretamente de la iniciativa EQUAL, se prestará con facilidad a establecer marcos conceptuales y a sentar las bases de la aplicación de la integración de la perspectiva de género (estudios, instrumentos adaptados a ámbitos políticos específicos, etc.);
- La creación y posterior desarrollo de los criterios de evaluación y el **conjunto de indicadores** se debe incluir como una actividad permanente en los documentos de programación;
- Por otra parte, se debe **proporcionar una financiación adecuada** al desarrollo de la política relativa a la igualdad de género, así como a su aplicación.

España constituye un buen ejemplo que demuestra cómo una estrategia concreta para mejorar la igualdad de género en el país se traduce en los correspondientes compromisos financieros. Debido a los enormes desequilibrios de género existentes en el desempleo (a pesar de los logros cada vez mayores en relación con la educación de las mujeres las tasas de desempleo femenino eran el doble que las correspondientes a los hombres) la autoridad encargada de la gestión del FSE fijó el objetivo inequívoco de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y aprobó una combinación de medidas para abordar la segregación del mercado de trabajo y la conciliación de la vida profesional y familiar. Tales objetivos se tradujeron en una asignación presupuestaria de más del 30 % de los fondos EQUAL en las fases 1 y 2.

Las buenas prácticas desarrolladas en el periodo actual subrayan una serie de **factores de éxito** que resultan fundamentales para la integración de la perspectiva de género y, por consiguiente, se deben tomar en consideración, en concreto:

- Una serie de estructuras específicas en el seno de la administración del FSE se encargan del seguimiento de la integración de la perspectiva de género y de la evaluación de los resultados.
- La aplicación de la igualdad de género en el seno de los comités de seguimiento, que deberán adquirir competencias en las cuestiones de género;

- Las organizaciones de mujeres y otras ONG que se han comprometido con la igualdad de género participan de forma proactiva en los comités de seguimiento;
- Los grupos de trabajo o las comisiones especializadas en la igualdad de oportunidades orientan y apoyan la labor tanto de las autoridades de gestión como de los comités de seguimiento. Los organismos y los particulares interesados y con cuya participación es necesario contar pueden ser órganos gubernamentales en materia de igualdad a escala nacional o regional, organizaciones civiles de mujeres a escala nacional o regional, comisiones de apoyo a las mujeres o comisiones en materia de igualdad en las organizaciones sociales asociadas correspondientes (sindicatos y patronal y asociaciones profesionales), redes o asociaciones de mujeres que representen intereses especiales (por ejemplo, mujeres del mundo rural, empresarias o mujeres migrantes o pertenecientes a una minoría étnica), institutos de investigación y universidades especializadas en cuestiones de género o expertos en estadísticas sobre igualdad.
- El discurso sobre la igualdad de género y la aplicación de la integración de la perspectiva de género constituye una «asignatura pendiente» del programa de los comités de seguimiento.

En el periodo de programación actual, **Portugal** ha creado un Grupo de trabajo temático sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres con el propósito de hallar y promover formas concretas de incluir la igualdad de género como objetivo transversal de todos los programas de los Fondos Estructurales. La labor de este grupo ha desembocado en toda una serie de propuestas y recomendaciones. Los principales elementos incluyen:

- Planes de acción que integran la dimensión de la igualdad de género en todas las fases del ciclo de gestión;
- La inclusión de una cuestión relativa a la igualdad de género en los formularios de solicitud;
- La inclusión de opiniones de expertos específicas en el ámbito de la igualdad de género en las estructuras de apoyo técnico de los responsables;
- La inclusión en el contrato de cofinanciación del FSE de una cláusula sobre la obligación de promover la igualdad de género.

En el marco de EQUAL, **Finlandia** ha creado un mecanismo específico para aplicar la integración de la perspectiva de género en los programas, garantizando así que esta herramienta se emplea en todo el ciclo de vida de la totalidad de los proyectos EQUAL. Este enfoque implica «una adquisición de experiencia en cuestiones de género» mediante la contratación de expertos durante toda la vida del programa. Su tarea es evaluar las partes correspondientes de las solicitudes de los proyectos en términos de integración de las perspectivas de género, es decir, comprobar si se toma en consideración este enfoque en las acciones previstas de los proyectos EQUAL. De forma simultánea se organizó la formación del personal de la Estructura Nacional de Apoyo, cuya labor consistía en analizar todas las solicitudes. En esta fase la integración de la perspectiva de género no constituía un criterio de exclusión. Un plan de integración de la perspectiva de género era un requisito previo para poder abordar las acciones 2 o 3. Más tarde, la autoridad de gestión utilizó a esos mismos expertos para proporcionar formación a todos los proyectos EQUAL seleccionados.

La mejor solución para garantizar la integración de la igualdad de género en todo el ciclo político de los Fondos Estructurales y un impacto duradero tanto en los programas como en los proyectos consiste probablemente en la creación de una infraestructura.

Tal infraestructura puede ser una institución independiente o una unidad especial en el Ministerio encargado de apoyar a todos los interesados en hacer de la dimensión de género una parte integrante de la ejecución de la programación, el seguimiento y la evaluación.

Gracias a la cofinanciación del programa objetivo 3 del FSE, Austria ha creado tal infraestructura, a saber, la Unidad de coordinación de la integración de la perspectiva de género en el marco del FSE en el periodo de programación que ahora concluye. Otros organismos especializados prestan asesoramiento a los programas de los Fondos Estructurales, al tiempo que recaban, analizan y difunden unos datos científicos sobre igualdad de género fiables y comparables y la información que los responsables políticos necesitan en los diversos ámbitos de acción. Al igual que el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, tales centros nacionales o regionales pueden fomentar la investigación, organizar intercambios de experiencia entre los responsables políticos, expertos e interesados y suscitar un interés general por las políticas de igualdad de género. Un ejemplo de este enfoque más amplio es la Unidad de Igualdad y Género existente en la [Junta de Andalucía](#), que está desarrollando instrumentos de apoyo a la integración de la igualdad de género en todas las políticas regionales.

Todos ellos son ejemplos de la aplicación práctica de la Directiva del Consejo 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 trabajo²¹. De hecho, el nuevo artículo 8 bis insta a los Estados miembros a designar «uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo [...]».

4.4. Aplicación

4.4.1. Preparación del terreno para la acción concreta

El comienzo de esta etapa se encuentra marcado por la finalización de los documentos de programación y el comienzo de una serie de actividades concretas. Con el apoyo de los comités de seguimiento, la administración del FSE traducirá ahora los compromisos operativos en la aplicación de la integración de la perspectiva de género en la práctica. Ello incluye:

- Determinar las condiciones organizativas necesarias en el seno de la administración y asignar recursos humanos, de forma que los compromisos recogidos en los documentos de programación se puedan cumplir;
- Tomar en consideración la dimensión de género a la hora de desarrollar (o adaptar) los mecanismos de control necesarios y el sistema de seguimiento correspondiente;
- Crear grupos de trabajo específicos y/o comités de asesoramiento que se centren en la igualdad de género tal como se recoge en los documentos de programación;
- Organizar la formación dirigida a los responsables de la evaluación y la aprobación de los proyectos, así como a los promotores de los proyectos, y preparar actividades de relaciones públicas y campañas;
- Incluir la obligación de aplicar la integración de la perspectiva de género en las descripciones de las tareas de la asistencia técnica y la evaluación y hacer de las competencias en materia de género un criterio para su selección.

En este momento:

- Se están completando los procedimientos de evaluación, clasificación y aprobación de las propuestas de los proyectos y se está aplicando la integración de la perspectiva de género y las listas de autoevaluación u otras herramientas disponibles para facilitar este proceso;

²¹ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo.

- Los responsables de la toma de decisiones del FSE determinan y declaran de forma inequívoca cuáles son las consecuencias si las propuestas de los proyectos no incluyen una dimensión de género.

Una vez que se han aplicado las condiciones y mecanismos mencionados el paso siguiente consiste en la presentación y más tarde la evaluación y posible aprobación de los proyectos. Con arreglo al enfoque de la integración de la perspectiva de género, los proyectos deben contribuir al logro de los objetivos de igualdad de género fijados por los Estados miembros para los nuevos programas del FSE. La determinación de la contribución al proceso de eliminación de las desigualdades de género y la creación de conjuntos de indicadores significativos²² constituyen tareas enormemente complejas que requieren no sólo competencias sólidas en relación con los sistemas de educación, formación y empleo y con las políticas estructurales comunitarias, sino también un elevado grado de conocimiento y cualificaciones relativas a las diversas formas de discriminación por motivos de género en el mercado laboral y sus raíces. Por consiguiente:

- El capacitación como proceso permanente para los que llevan a cabo estas tareas es de fundamental importancia. Sólo si las estructuras de administración y gestión del FSE desarrollan y refuerzan esta clase de conocimiento y cualificación podrán adoptar un enfoque a largo plazo y sostenible capaz de lograr alguna mejora.
- Se deberían iniciar una serie de actividades interconectadas que incluyan apoyo y asesoramiento a los promotores de los proyectos para la aplicación de la integración de la perspectiva de género, orientaciones e instrumentos y un debate público continuo sobre las experiencias adquiridas a través de tal integración.

Es necesario contar con estrategias orientadas al futuro con vistas a preparar a los actores en relación con los programas y los proyectos para afrontar ese reto.

Tomando en consideración el hecho de que tales procesos de cambio requieren tiempo, la [Agencia del FSE](#) en Flandes organizó dos grupos de trabajo temáticos que están desarrollando métodos e instrumentos de integración de la perspectiva de género durante el actual periodo de programación, a la espera de poder cosechar el fruto de sus esfuerzos en el nuevo periodo.

Durante la fase de selección de los proyectos, los comités de evaluación que estudian las solicitudes deben considerar dos aspectos diferentes:

- Se exigirá a los promotores de los proyectos, en calidad de instituciones que gestionan los proyectos del FSE, que hagan de la integración de la perspectiva de género una parte integrante de su desarrollo organizativo. En el contexto de la selección de los proyectos esto significa que se examinarán una serie de indicadores, como por ejemplo, el porcentaje de mujeres y medios a diferentes niveles de la jerarquía organizativa, el historial de la igualdad de género de las políticas de personal y la calidad de la gestión, etc.
- La contribución de los proyectos propuestos a los objetivos de mejorar la igualdad de trato de los hombres y las mujeres en el mercado laboral. Las listas de autoevaluación resultan útiles para este ejercicio, puesto que facilitan la evaluación de la contribución potencial²³ del proyecto al logro de los objetivos en materia de igualdad de género recogidos en los documentos de programación, así como la comprobación de cuestiones como el uso de datos

²² El Grupo de expertos de la UE sobre género, inclusión social y empleo elaboró una serie de instrumentos que pueden ser útiles o servir de modelo para el desarrollo de indicadores. Jill Rubery, *et al.* (eds.): [Indicadores sobre la igualdad de género, 2002](#); Janneke Plantenga *et al.*: [Hacia un índice de la igualdad de género en la UE](#) – Estudio de viabilidad encargado por la Comisión Europea y presentado ante ella, 2003.

²³ Véase: Comisión Europea: nuevo periodo de programación 2000-2006: Documento de trabajo nº 3, Integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los programas y proyectos de los Fondos Estructurales, 2000.

divididos por género, la presentación de la situación de partida con una dimensión de género clara, la evaluación del impacto sobre las cuestiones de género de las acciones propuestas, así como las repercusiones previstas de las actividades previstas sobre hombres y mujeres o la elaboración de un plan detallado para aplicar la integración de la perspectiva de género durante la vida del proyecto.

El Grupo de trabajo temático portugués ya mencionado elaboró un conjunto completo de pasos muy concretos que merece la pena adoptar, puesto que contribuyen a mejorar los resultados de los proyectos del FSE en términos de igualdad de género:

- En el proceso de selección de las solicitudes de financiación, además de la puntuación mínima por debajo de la cual se deniega la solicitud, se establece una puntuación mínima para el componente de la igualdad de género en las solicitudes en las que esta dimensión es especialmente significativa;
- Se concede un acceso prioritario a la inversión a las empresas que presentan proyectos promovidos por mujeres;
- Las publicaciones y recursos técnicos y pedagógicos que incluyan imágenes sexistas o contenidos discriminatorios no cumplen los requisitos para la financiación de sus costes;
- La difusión y la promoción entre los operadores de información de la posibilidad de financiar los gastos derivados del transporte y el cuidado de las personas dependientes, de modo que se solicite en mayor medida;
- La promoción de la contratación de expertos para facilitar y reforzar todos los aspectos de la dimensión de la igualdad de género en las acciones de los proyectos.

4.4.2. *Dirección y gestión de los programas del FSE con una dimensión de género interna*

La dirección y la gestión de los programas del FSE incluyen una doble tarea: por una parte, con arreglo a los requisitos en materia de colaboración, la gestión de las funciones propias de las autoridades de gestión y los comités de seguimiento y, por otra, aunque el seguimiento forma parte de las responsabilidades de estos actores clave, se efectúa en un organismo (independiente) contratado al efecto. La asistencia técnica constituye otro elemento clave de la gestión y el seguimiento de los programas.

La aplicación de la integración de las políticas de género en los procesos de dirección y gestión significa, por consiguiente, garantizar su aplicación en las diferentes estructuras y órganos (como se ha señalado anteriormente) en las que se encuentran representados actores clave con diferentes intereses, al tiempo que se incorporan en las herramientas de seguimiento (recogida de datos, bases de datos, etc.) que se utilicen.

Las estrategias de control y posible redirección de los resultados de las autoridades de gestión, los comités de seguimiento, la asistencia técnica e incluso la evaluación podrían incluir:

- La participación de los mencionados grupos de trabajo o comités en materia de igualdad de género a intervalos periódicos;
- El establecimiento de procedimientos que permitan que la información resultante de recientes investigaciones sobre las cuestiones de género y la integración de la perspectiva de género se canalice hacia tales grupos, así como hacia el comité de seguimiento;
- La contratación de los servicios de científicos, investigadores o centros de competencia en materia de género para reforzar la gestión y el seguimiento del programa en términos de igualdad de género;
- La creación de un puesto específico que asuma la responsabilidad de la integración de la perspectiva de género para evitar la situación típica en la que «todos son responsables, pero nadie actúa».

4.5. Seguimiento y evaluación

4.5.1. Indicadores de la igualdad de género

Tanto para el seguimiento como para la evaluación (**para todas las etapas de la evaluación**) los indicadores son de vital importancia. Los indicadores de igualdad tienen una importancia estratégica puesto que se refieren a un ámbito prioritario específico de las políticas de la UE. Por otra parte, también revisten una importancia operativa especial, puesto que el seguimiento de los progresos realizados en relación con los objetivos de la igualdad de género constituye uno de los requisitos de los Reglamentos de los Fondos Estructurales y puede ser uno de los elementos que sería necesario incluir en la lista de indicadores aplicada para evaluar sus resultados y para asignar la reserva de eficacia. Será necesario recoger información cuantitativa y cualitativa, ya que la simple aportación de cifras sobre la participación de hombres y mujeres en la formación, en los regímenes de apoyo a la creación de empresas o en una serie de sectores del mercado laboral segregados no es suficiente. Por otra parte, los indicadores deberían estar relacionados con los resultados conseguidos y las repercusiones observadas.

4.5.2. Sistemas de seguimiento y elaboración de informes

Los sistemas de seguimiento y elaboración de informes deben contener información y datos relativos al desarrollo de los programas y los avances observados, sobre la base de los cuales se puede basar el seguimiento (como, por ejemplo, los informes de seguimiento anuales). Aparte de los informes de evaluación, el seguimiento es de vital importancia para los responsables de la toma de decisiones (es decir, las autoridades de gestión y el comité de seguimiento) con vistas a poder reajustar los programas.

En términos de igualdad de género, existen una serie de cuestiones clave en relación con el seguimiento como, por ejemplo:

- La capacidad del sistema de supervisión de recoger e ilustrar la información correspondiente a la aplicación y los efectos de la integración de la perspectiva de género;
- Una información detallada que permita evaluar la existencia o inexistencia de la dimensión de género en las diferentes prioridades y medidas;
- La necesidad de desarrollar herramientas específicas o realizar análisis y estudios determinados para comprobar la existencia o la desaparición de los desequilibrios de género y para valorar si se han realizado avances o si se han producido reacciones adversas.

Un buen ejemplo del modo en que se puede realizar un seguimiento y un análisis comparativo de los avances realizados se puede observar en el denominado *radar del género* desarrollado por una [AD austriaca](#). No se trata únicamente de un instrumento valioso para presentar el nivel de igualdad de género logrado en ámbitos cruciales como la educación y la formación, el empleo, el desempleo y la toma de decisiones políticas, sino también de un mecanismo de prioridad a la oferta en relación con la integración de la igualdad de género. El sistema permite realizar comparaciones entre las diferentes circunscripciones de una región y los diversos ámbitos políticos. Gracias a la comparación de indicadores registrados a lo largo de varios años es posible determinar y demostrar los avances realizados en determinados ámbitos políticos, así como en relación con los resultados generales logrados en las diversas áreas geográficas.

4.5.3. Evaluación

Para la elaboración de los planes y los documentos de programación es necesario realizar una evaluación *ex ante* que deberá tomar en consideración la igualdad entre hombres y mujeres. Ello implica la inclusión de los objetivos nacionales, regionales y locales en materia de igualdad de género, así como de los contenidos en la propuesta de Reglamento, a saber: las oportunidades del mercado laboral y el trato en el lugar de trabajo, incluidas las exigencias específicas en relación con cada grupo. Asimismo, la evaluación *ex ante* deberá incluir una estimación de las repercusiones previstas de la estrategia y la asistencia proporcionada por los programas del FSE sobre la integración de los hombres y las mujeres en el mercado laboral, la educación y la formación profesional, la creación de empresas por parte de las mujeres, la reducción de la segregación horizontal y vertical y la conciliación de la vida familiar y personal.

Dentro de la lógica de la integración de la perspectiva de género, la evaluación integraría la dimensión de género en todas las fases y en cada uno de sus componentes clave (valoración del análisis socioeconómico e importancia de la estrategia para abordar las necesidades identificadas; evaluación del fundamento de la estrategia y su coherencia, valoración de la adecuación de la estrategia a las políticas regionales y nacionales y a las Orientaciones estratégicas comunitarias, evaluación de los resultados y las repercusiones previstos y valoración de los sistemas de aplicación propuestos) en lugar de elaborar un capítulo adicional sobre la igualdad de género, como era común en el pasado.

5. ANEXO 1: LISTAS DE AUTOEVALUACIÓN.

Las siguientes listas se han elaborado para evaluar hasta qué punto la integración de la perspectiva de género, tanto en relación con los requisitos jurídicos como con las buenas prácticas, forma parte del nuevo FSE. Tras el procedimiento de programación y debido a la exigencia de elaborar unos documentos de programación coherentes, se proporcionan dos listas de autoevaluación: la primera para el marco estratégico nacional de referencia y la segunda para los programas operativos.

En ambos casos, el Grupo de trabajo *ad hoc* considera los puntos **en negrita y en cursiva** requisitos mínimos y los demás puntos de aplicación recomendable. En todo caso, las listas de autoevaluación no deberían considerarse exhaustivas. El análisis de las situaciones específicas puede conducir a la inclusión de puntos adicionales.

Las listas de autoevaluación han sido elaboradas por el Grupo de trabajo de los Estados miembros y reflejan la opinión de este último. Cuando tales listas iban más allá de las obligaciones reguladoras, el Grupo tuvo en cuenta las normas referentes a las buenas prácticas y, por consiguiente, consideró necesaria su aplicación para poder garantizar una integración efectiva de la igualdad de género en los nuevos programas del FSE.

La inclusión de los dos puntos que se señalan a continuación debería considerarse en todas las fases (elaboración de los marcos estratégicos nacionales de referencia, programación y ejecución):

- **Una representación equilibrada de ambos géneros en los comités;**
- **La participación de los órganos de igualdad de género y/o de expertos en la igualdad de género para prestar asistencia en la programación y la ejecución.**

<p style="text-align: center;">Lista de autoevaluación sobre la integración de la perspectiva de género en el marco estratégico nacional de referencia</p>

Con arreglo al artículo 25 del Reglamento de los Fondos Estructurales, el marco estratégico nacional de referencia constituye un instrumento de referencia esencial para la programación de los Fondos Estructurales.

La lista de autoevaluación que se presenta a continuación se refiere a diferentes artículos sobre el **marco estratégico nacional de referencia** recogidos en el Reglamento de los Fondos Estructurales.

Cuestiones clave	Integración de la perspectiva de género e igualdad de oportunidades
Coherencia (art. 25)	Coherencia <ul style="list-style-type: none">▪ Con el Plan de trabajo de la Comisión para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010;▪ Con las Orientaciones estratégicas comunitarias, 2007-2013▪ Con la EEE y las Directrices para el empleo 2005-2008;▪ Con las prioridades nacionales y regionales;▪ Con los planes de igualdad de género nacionales o documentos sobre la igualdad de género similares.

	<p>1. <i>¿Existe alguna referencia al Plan de trabajo, las Orientaciones estratégicas, la EEE y las Directrices para el empleo y las prioridades nacionales o regionales para la igualdad 2006-2010?</i></p> <p>2. <i>¿Se han tomado en consideración en el marco estratégico nacional de referencia los seis ejes prioritarios de la acción de la UE en materia de igualdad de género recogidos en el Plan de trabajo?</i></p>
	<p>3. <i>¿Se utilizan indicadores de género en el análisis de las últimas novedades</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>en el uso y la necesidad de servicios e infraestructuras (con arreglo al objetivo de convergencia) y</i> – <i>en la investigación, la innovación, la accesibilidad y la creación de empleo (de conformidad con los objetivos de competitividad y empleo regionales)?</i>
	<p>4. <i>¿Se ajustan a los objetivos de Lisboa las tasas de empleo nacionales fijadas para las mujeres y se han propuesto acciones para reducir las tasas de inactividad?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>¿Se ha propuesto alguna acción para reducir el desequilibrio de género en relación con la remuneración?</i> ▪ <i>¿Se han fijado unos objetivos para la prestación de servicios de cuidado de los hijos y otros servicios relacionados con los cuidados a las personas dependientes coherentes con la Estrategia de Lisboa?</i> ▪ <i>¿Se ha propuesto alguna acción para facilitar una organización del trabajo que tome en consideración las necesidades familiares?</i> ▪ <i>¿Se ha propuesto alguna acción para reforzar las instituciones del mercado laboral mediante la introducción de la integración de la perspectiva de género en sus organizaciones?</i> ▪ <i>¿Se ha propuesto alguna acción para la reducción del trabajo no declarado, especialmente en los sectores en los que se confina a las mujeres?</i> ▪ <i>¿Se ha propuesto alguna acción para el reconocimiento de las cualificaciones informales, especialmente las adquiridas fuera del mercado laboral?</i>
Estrategia y ejecución (art. 25)	<p>5. <i>¿Existe una Estrategia para la integración de la perspectiva de género y un Plan de acción en el marco estratégico nacional de referencia?</i></p> <p>6. <i>¿Existe alguna referencia a las acciones de capacitación en relación con las cuestiones de género útil para los actores que participan en el ciclo político del FSE?</i></p> <p>7. <i>¿Se prevé solicitar la colaboración de expertos en cuestiones de género como requisito para el desarrollo de proyectos en el marco de los Fondos Estructurales?</i></p>
Sección estratégica (art. 25)	<p>8. <i>¿Se utiliza la perspectiva de género en el análisis de las desigualdades de desarrollo, las debilidades y las posibilidades existentes y se pone en práctica una evaluación de impacto en términos de cuestiones de género de las prioridades temáticas y territoriales?</i></p> <p>9. <i>¿Son coherentes las prioridades temáticas y territoriales con las desigualdades de género determinadas en el análisis?</i></p> <p>10. <i>¿Tienen los ejes prioritarios indicadores de impacto que toman en consideración los efectos de las actividades propuestas sobre los hombres y las mujeres?</i></p> <p>11. <i>¿Forma parte la formación en relación con cuestiones de género y con la integración de la perspectiva de género de las acciones emprendidas para reforzar la eficiencia administrativa?</i></p> <p>12. <i>¿Incluye el plan de evaluación descrito el análisis del grado de aplicación de los principios de la igualdad de oportunidades?</i></p> <p>13. <i>¿Incluye el plan de evaluación las repercusiones sobre los hombres y las mujeres de las actividades desarrolladas y la valoración de la contribución de las actividades para reducir las desigualdades detectadas en el análisis?</i></p>
Contenido (art. 25)	<p>14. <i>¿Existe algún mecanismo u organismo institucional que se encargue de la coordinación de la aplicación del principio de la igualdad de género en los programas operativos?</i></p> <p>15. <i>¿Se encuentra la coordinación de la aplicación del principio de la igualdad de género en manos de expertos en igualdad de género?</i></p>

Lista de autoevaluación sobre la integración de la perspectiva de género en la programación (evaluación *ex ante* y programas operativos)

El artículo 2, apartados 2 y 6, del nuevo Reglamento del Fondo Social Europeo establece que el FSE debe desempeñar la tarea de promover los principios de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación y especifica que los programas operativos deberán incluir una descripción del modo en que se promueven la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en las fases de preparación, ejecución, seguimiento y evaluación. El artículo 6 también subraya la promoción de una participación equilibrada de hombres y mujeres en la gestión y la aplicación de los programas operativos. Por otra parte, el artículo 10 bis establece que los informes anuales y finales se referirán a la aplicación de la integración de la perspectiva de género así como a cualquier acción específica en relación con el género.

La lista de autoevaluación que se presenta a continuación se refiere a diferentes artículos en los títulos III (programación) y IV (eficiencia) recogidos en el Reglamento de los Fondos Estructurales.

Cuestiones clave	Igualdad de género e integración de la perspectiva de género
Evaluación <i>ex ante</i> : análisis socioeconómico (art. 46.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>¿Existe algún análisis específico (cuantitativo y cualitativo) sobre la discriminación de género, los datos divididos por género y las desigualdades? ¿Se describen las causas de las desigualdades de género detectadas?</i> 2. <i>¿Especifica el análisis los principales ámbitos en los que se siguen produciendo las desigualdades de género más importantes (con vistas a fijar los objetivos de la intervención)?</i> 3. <i>¿Se ha descrito la situación de los grupos objetivo? ¿Se ha analizado tal situación desde la perspectiva de género? Nota: «las mujeres» en sí mismas no constituyen un grupo objetivo.</i> 4. <i>¿Se tienen en cuenta los resultados en términos de igualdad de género de los programas 2000-2006 (EQUAL y capítulo principal del FSE) y las lecciones aprendidas?</i> 5. <i>¿Utiliza el análisis fuentes secundarias sensibles a las cuestiones de género?</i>
Programas operativos: fijación de objetivos (art. 36.1.a, b, c y art. 36.3)	<ol style="list-style-type: none"> 6. <i>¿Existen objetivos claros en relación con los ámbitos en los que se han detectado las mayores desigualdades de género?</i> 7. <i>¿Existen objetivos cuantitativos y cualitativos en relación con la igualdad de género?</i> 8. <i>¿Existen prioridades específicas para los objetivos y las metas de la igualdad de género descritos?</i> 9. <i>¿Incluyen las prioridades las repercusiones previstas sobre hombres y mujeres?</i> 10. <i>¿Incluyen las prioridades el modo en el que van a contribuir a la igualdad de género?</i> 11. <i>¿Existen indicadores en relación con los objetivos de igualdad de género fijados?</i> 12. <i>¿Se han escogido los objetivos y las prioridades de forma coherente con los objetivos de Lisboa en relación con la tasa de empleo de las mujeres y la prestación de servicios de cuidados?</i>
Programas operativos: operatividad de los objetivos (art. 36.1.e y g)	<ol style="list-style-type: none"> 13. <i>¿Existe alguna referencia al modo en que el principio de la igualdad de género se aplicó en el periodo de programación 2000-2006, sus puntos fuertes y sus debilidades?</i> 14. <i>¿Existe un plan de acción en relación con la integración de la perspectiva de género para aplicar el principio de la igualdad de género a través del programa operativo?</i> 15. <i>¿Es posible distinguir las disposiciones financieras relativas a los objetivos de la igualdad de género fijados?</i> 16. <i>¿Resultan adecuadas las disposiciones financieras asignadas a los</i>

	<p>objetivos de la igualdad de género?</p> <p>17. ¿Existen disposiciones financieras para la estrategia sobre la integración de la perspectiva de género o la aplicación del principio de la igualdad de género a través del programa operativo (es decir, a través de la asistencia técnica)?</p> <p>18. ¿Existen estructuras específicas (dentro o fuera de la gestión del FSE) encargadas del seguimiento y la evaluación de la integración de la perspectiva de género?</p> <p>19. ¿Se prevé alguna acción de capacitación de las estructuras del FSE con vistas a aplicar la igualdad de género en los programas operativos?</p> <p>20. ¿Existe alguna infraestructura específica prevista para ayudar a los promotores a aplicar la igualdad de género a los proyectos financiados por los Fondos Estructurales, para validar, difundir e intercambiar buenas prácticas y para transferir los resultados a otros ámbitos políticos?</p>
--	---

6. ANEXO 2: LA EXPERIENCIA EQUAL Y ALGUNOS EJEMPLOS ILUSTRATIVOS

Una parte importante de las buenas prácticas relativas a la integración de la perspectiva de género desarrollada en el marco de EQUAL se ha validado y documentado en la [Guía sobre la integración de la perspectiva de género](#). Esta guía contiene un sistema de apoyo paso a paso que puede contribuir a integrar y reforzar los resultados de la igualdad de género tanto en los programas como en los proyectos. Una amplia gama de ejemplos individuales demuestra el modo en que los proyectos EQUAL han funcionado con éxito con el instrumento de la integración de la perspectiva de género.

6.1. En el contexto del programa

6.1.1. *Cómo garantiza Finlandia la integración de la perspectiva de género en todas las AD de EQUAL*

DESARROLLO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO MEDIANTE UN ENFOQUE DE ABAJO ARRIBA

INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y LOS PROYECTOS

En **Finlandia**, la autoridad de gestión de EQUAL hizo de la igualdad de género una prioridad transversal y garantizó la integración de la perspectiva de género en todo el ciclo de vida de las agrupaciones de desarrollo (AD). La igualdad de género y el enfoque de la integración de la perspectiva de género constituían criterios de selección. El Ministerio utilizó evaluadores externos a las AD para valorar las partes correspondientes de las solicitudes de los proyectos en términos de integración de la perspectiva de género, es decir, para comprobar si se tomaba en consideración este enfoque en las acciones previstas por las AD. De forma simultánea se organizó la formación del personal de la Estructura Nacional de Apoyo, cuya labor consistía en analizar todas las solicitudes. En esta fase la integración de la perspectiva de género no constituía un criterio de exclusión. En todo caso, el Ministerio pidió, como parte de la primera etapa del proyecto en la acción 1, que todas las AD seleccionadas elaborasen un plan sobre la integración de la perspectiva de género. La validación de este plan constituía un requisito previo para que se confirmase la participación de las AD en las acciones 2 y 3.

Más tarde, la autoridad de gestión utilizó los servicios del experto externo para proporcionar formación a todas las AD seleccionadas. La lista de autoevaluación utilizada en la fase de selección también se distribuyó entre todas las AD.

Durante la segunda fase de EQUAL, se proporciona al experto externo un papel aún más activo: se encargará de la orientación y tutoría de las AD durante todo su ciclo vital, así como de la formación del personal y los grupos directores de tales AD. El Ministerio considera que se trata de un paso esencial para comprobar que el enfoque de la integración de la perspectiva de género forma parte de todas las actividades de las AD y no se convierte en letra muerta. Los promotores de los proyectos y los miembros del grupo director comprenden así que el enfoque de género es una parte realmente importante del trabajo del proyecto, que aporta valor añadido, y no constituye una carga que complica aún más las cosas en relación con la ejecución y el seguimiento de las acciones de las AD.

Para garantizar que este principio horizontal de la iniciativa comunitaria EQUAL se incorpora a la ejecución de los proyectos, el Ministerio exige que se realice un seguimiento de los avances realizados de forma regular. Los promotores de los proyectos deberán evaluar las repercusiones

de sus actividades sobre los hombres y las mujeres. Asimismo, el Ministerio ha desarrollado una lista de autoevaluación en materia de integración de la perspectiva de género que los proyectos pueden utilizar para medir en qué medida las cuestiones de las transferencias a políticas generales se han abordado en las AD.

Por otra parte, las cuestiones de género constituyen un elemento esencial de las evaluaciones de los programas y los proyectos. La evaluación proporciona una imagen real de la situación, lo que permite a las autoridades de gestión garantizar que el principio de la integración de la perspectiva de género se aplica correctamente. Asimismo, proporciona una información valiosa sobre la aplicación de los principios EQUAL y, por consiguiente, la posibilidad de intervenir en la aplicación del programa en el caso de que los principios no se apliquen de forma adecuada.

QUIÉNES ESTABAN IMPLICADOS Y CÓMO PARTICIPARON

Tal como se ha señalado anteriormente, la cooperación entre el experto de igualdad de género y el personal de la Estructura Nacional de Apoyo resultó crucial para desarrollar y proporcionar orientaciones y formación a las AD. La Unidad de Igualdad del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad participó en el proceso de selección de las AD, así como el presidente del Grupo de trabajo sobre igualdad del Ministerio de Trabajo.

Una parlamentaria que representaba a las organizaciones políticas de mujeres participó como suplente en el comité de seguimiento EQUAL.

En la segunda fase se prevé que participen expertos en la igualdad de género en todos los grupos temáticos nacionales. La Unidad de Igualdad del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad está interesada en contribuir. El experto escogido para organizar la formación y la orientación individual en la segunda fase del trabajo de las AD también se encargará de organizar la formación en cuestiones de igualdad de género para los grupos temáticos.

PRINCIPALES FACTORES DE ÉXITO Y BARRERAS MÁS IMPORTANTES

Según la Estructura Nacional de Apoyo finlandesa, parece que la orientación y el apoyo individualizados proporcionados a los proyectos gracias a los esfuerzos conjuntos del experto y de tal Estructura constituyeron factores decisivos para la integración de la perspectiva de género en las AD EQUAL.

RESULTADOS

Es demasiado pronto para hablar de resultados concretos surgidos de las iniciativas descritas anteriormente. Sin embargo, parece que, en general, en relación con la primera fase al menos, la integración de la perspectiva de género deja mucho que desear. No obstante, para la segunda fase se han creado unos mejores y más numerosos «puntos de enlace» y se ha decidido prestar un apoyo continuo. En esta ocasión, muchas más AD han tomado en consideración la igualdad de género como un objetivo y la integración de la perspectiva de género como un instrumento para lograr tal igualdad. Por consiguiente, se prevé que durante el ciclo vital de la segunda fase se registrarán mayores logros en materia de igualdad de género en el marco de la aplicación de EQUAL que no sólo tengan que ver con las cuestiones de la conciliación de la vida laboral y familiar y la eliminación de la segregación, sino que se basen en la integración de la perspectiva de género como principio transversal firmemente vinculado a todas las demás cuestiones.

6.1.2. Integración de la perspectiva de género en la agencia del FSE en Flandes

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA AGENCIA DEL FSE EN FLANDES

PREPARACIÓN DEL TERRENO PARA EL PRÓXIMO PERIODO DE PROGRAMACIÓN

En relación con el trabajo en materia de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, es necesario tomar en consideración tanto los aspectos culturales como estructurales. Resulta imposible modificar una situación si la cultura (es decir, el modo en que las personas ven las cosas) de una organización o empresa no incluye un elemento de apertura y de disposición al cambio (incluso si la estructura de tal organización es capaz de proporcionar igualdad de oportunidades). Asimismo, lo contrario también es cierto: si existe una disposición al cambio, pero no una estructura que pueda acoger tal cambio no podrá modificarse nada.

La integración de la perspectiva de género debe tomar en consideración estos factores. Para convencer a las personas clave de la importancia y el valor de la integración de la perspectiva de género en los futuros programas y proyectos del FSE es importante ofrecer orientación en relación con la cultura y las estructuras mencionadas.

A tal efecto, la Agencia del FSE en Flandes ha creado dos grupos de trabajo temáticos:

- Uno de los grupos se centra en la integración de algunos de los instrumentos y herramientas desarrollados por los promotores de los proyectos de igualdad de oportunidades. En colaboración con un grupo de expertos, la Agencia del FSE evaluará todos los productos e instrumentos y elaborará una guía práctica que contenga las mejores herramientas, especialmente las que se centran en el desarrollo de los recursos humanos. Tras algunos debates, el Grupo de trabajo decidió reformular los instrumentos, haciendo de ellos algo más útil para el público en general. La razón para tomar esta decisión fue la continua connotación «negativa» de las cuestiones de género en las empresas y en determinadas organizaciones. De hecho, estas últimas consideran todos los conceptos relativos a las cuestiones de género instrumentos dirigidos a las mujeres y, por consiguiente, carentes de interés o relevancia. El Grupo de trabajo se manifiesta convencido de que la presentación de tales productos como herramientas de recursos humanos puede llevar a diversas empresas a apreciarlos y a comenzar a utilizarlos.
- Un segundo grupo temático se centrará en los estereotipos de género. En este sentido, la idea es desarrollar estrategias que puedan ayudar a los promotores a sensibilizar a sus grupos objetivo y a determinar qué instrumentos han resultado útiles para eliminar los estereotipos de género en los centros educativos, empresas, etc.

QUIÉNES ESTÁN IMPLICADOS Y CÓMO PARTICIPAN

Aparte de los miembros de los equipos de la Agencia del FSE y los expertos, esta iniciativa implica la participación de diferentes categorías de actores clave como responsables políticos, interlocutores sociales, promotores de proyecto, organizaciones de mujeres, otros expertos, etc. De forma simultánea a los dos Grupos de trabajo, la Agencia del FSE organizará almuerzos en los que se podrá oír la voz de otros promotores que han desarrollado productos e instrumentos interesantes. Además de a los responsables políticos que presidirán tales reuniones, se invitará a organizaciones interesadas, diputados, etc.

PRINCIPALES FACTORES DE ÉXITO Y BARRERAS MÁS IMPORTANTES

Los grupos de trabajo temáticos encargados de desarrollar una serie de instrumentos en colaboración con los promotores (sobre la base de los productos desarrollados por los promotores) requieren una preparación cuidadosa. A continuación se presentan algunos factores de éxito que resultan importantes para los grupos temáticos:

- Los promotores necesitan orientación antes de darse cuenta del tipo de herramientas y productos que pueden necesitar desarrollar. Por este motivo, la Agencia del FSE proporciona una ayuda importante a los promotores de los proyectos, no sólo antes de la entrega de la propuesta de proyecto, sino también durante el ciclo vital de este último.
- Por otra parte, la Agencia del FSE ya se ha ofrecido a gestionar el ciclo de los proyectos a los promotores que realmente necesitan este tipo de apoyo. Esta metodología les ayuda a lograr sus objetivos de forma directa y a trabajar sobre un instrumento de género útil. Esta forma de colaborar funcionó tan bien que se decidió proporcionar una gestión del ciclo de los proyectos de forma regular en el futuro.
- Durante la visitas de seguimiento, los promotores reciben orientaciones de la Agencia del FSE y se supervisa el desarrollo de sus instrumentos y la aplicación de la integración de la perspectiva de género en sus proyectos.
- La experiencia del equipo que, junto con la Agencia del FSE, trata las cuestiones de la igualdad de género constituye un factor muy importante y el mantenimiento de unas buenas relaciones con la red de organizaciones de mujeres y responsables políticos resulta crucial.
- El hecho de que la Agencia del FSE tenga bastante experiencia en el desarrollo de proyectos europeos en relación con las cuestiones de género ha sido una baza importante. El intercambio transnacional de buenas prácticas ha proporcionado la oportunidad de desarrollar nuevas ideas en Flandes.

No obstante, la creación y el funcionamiento de grupos temáticos implica la existencia de una enorme carga de trabajo para el equipo que trata las cuestiones de la integración de la perspectiva de género. Otra de las dificultades de este método de trabajo es mantener la motivación de los promotores de los proyectos para lograr su cooperación constante, puesto que su ayuda y sus ideas son fundamentales para el grupo temático.

RESULTADOS PREVISTOS

Se prevé que para 2007 la Agencia del FSE dispondrá de toda una gama de herramientas que podrá difundir para sensibilizar a los promotores para que tomen en consideración las cuestiones de género (también durante el nuevo programa).

Los resultados también se presentarán en una conferencia y las herramientas se difundirán ampliamente (no se limitarán a los promotores del FSE).

6.1.3. Integración de la perspectiva de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ANDALUCÍA

LA UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO O CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

La **Unidad de Igualdad y Género** es una estructura de apoyo para comprobar la validez de la estrategia de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía. Cuenta con la cofinanciación de la Junta y los Fondos Estructurales y con la administración conjunta de la Dirección General de Fondos Europeos (dentro de la Consejería de Economía y Hacienda) y el Instituto Andaluz de la Mujer (que pertenece a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social).

La Unidad comenzó su andadura en 2002 y, desde entonces, ha querido dotar a la Administración regional de una estructura de apoyo estable de asesoramiento y asistencia técnica, para iniciar y consolidar el proceso de implantación de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía y en todas las políticas públicas de la Administración.

Las actividades de la Unidad consisten en aplicar, de forma práctica, un modelo de intervención pública que favorezca la igualdad de género. La Unidad tiene los siguientes objetivos desde su creación:

- Identificar las necesidades y posibilidades de las diferentes direcciones generales de la Administración pública regional en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ofrecer asesoramiento especializado sobre las cuestiones de género y de igualdad de género a estos órganos administrativos.
- Facilitar la necesaria formación en materia de igualdad y de género al personal de los centros gestores.
- Validar un modelo de introducción de la estrategia de la integración de la perspectiva de género en la Administración andaluza.

La definición, funciones y tareas de la Unidad de Igualdad y Género se han reformulado en el marco de un modelo de cuatro fases de introducción progresiva:

1ª fase: Sensibilización, diagnóstico y formación

En esta fase, el objetivo es determinar el nivel de aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Administración regional y sensibilizar a su personal sobre la necesidad de intervenir para lograr la igualdad de género. Esto significa que el personal se puede presentar voluntario para participar en programas de formación sobre la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género. En colaboración con la Unidad se desarrollarán planes de trabajo individuales con el personal para aplicar la integración de la perspectiva de género en su trabajo cotidiano.

2ª fase: Motivación y organización

Esta fase se centra en determinar las dificultades y las barreras (a veces inconscientes) al cambio en los niveles de toma de decisiones y también en crear un grupo de personas en las diferentes consejerías de la Junta para que actúen como promotores de la integración de la perspectiva de género. La idea que sustenta esta fase es estimular y reforzar el compromiso entre todos los niveles de toma de decisiones, especialmente en relación con los directores generales, con los que se acuerdan programas de formación y planes de trabajo especiales, adaptados a las necesidades

específicas de sus direcciones generales. Así, en esta fase y en comparación con la anterior, el compromiso contraído en relación con las cuestiones de género se traslada del individuo a un nivel jerárquico con vistas a lograr progresivamente un cambio estructural.

3ª fase: Ejecución (se desarrollará en 2006)

Una vez que la Unidad y los directores generales han acordado los programas de formación y los planes de trabajo de sus unidades, comienza la fase de la ejecución. Esta etapa también tiene el objetivo de difundir y transmitir a las otras direcciones generales los procedimientos cuya validez ha sido comprobada y las lecciones aprendidas.

4ª fase: Generalización

En esta última fase se aplica de forma general la estrategia de integración de la perspectiva de género, aplicada como un proceso sistemático y permanente en todas las políticas públicas.

QUIÉNES ESTÁN IMPLICADOS Y CÓMO PARTICIPAN

La Unidad se creó gracias al Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Fondos Europeos de la Junta de Andalucía. No obstante, la estrategia de la integración de la perspectiva de género requiere la participación activa de las organizaciones encargadas de su aplicación. Así, la iniciativa ha contado con la participación de 14 consejerías a través de 84 de sus direcciones generales. Dentro de estas 84 direcciones generales, 145 unidades administrativas han participado en actividades promovidas por la Unidad.

PRINCIPALES FACTORES DE ÉXITO Y BARRERAS MÁS IMPORTANTES

Hasta la fecha, todas las consejerías participan en el proyecto, con diferentes grados de implicación, y se está analizando la integración de la perspectiva de género en las actividades de 73 de sus direcciones generales. El hecho de que en la Consejería de Salud todas sus direcciones generales participen en la iniciativa resulta digno de mención.

El principal factor de éxito es que el modelo de intervención se ha concebido en un modo que únicamente cuando se han completado tres de las fases comienza a funcionar sin ayuda y se puede ampliar a todas las actividades del Gobierno regional.

Durante la aplicación del modelo las barreras han estado cambiando constantemente. En la primera fase, la Unidad no se conocía y la obligación de introducir el principio de la igualdad de género en el trabajo cotidiano dificultó enormemente la tarea de convencer a las personas para que participasen en el proceso de diagnóstico y en la formación. Durante esta etapa, y debido al hecho de que la Administración regional había acordado que la participación se produjese de forma voluntaria e individual, surgió otro obstáculo, a saber, la falta de apoyo y reconocimiento de los que se hallaban activamente implicados en la introducción de la perspectiva de género en sus tareas. En la segunda fase, tras haber alcanzado un acuerdo a un nivel estructural más elevado, se puede observar la aparición de otro tipo de obstáculo. A pesar de los compromisos acordados en los niveles de toma de decisiones altos e intermedios, se produjo un aumento de la resistencia pasiva. Parece que los cambios en los procedimientos, que agravan la carga de trabajo existente, hacen que los nuevos procedimientos sean diferentes de cualquier otra tarea y, por consiguiente, falta el tiempo para aplicarlos. Otro problema importante es la ausencia de procedimientos formales para la elaboración del programa de formación y los planes de trabajo para las direcciones generales. En lugar de confiar en la voluntad de los responsables de la toma de decisiones, sería necesario introducir una serie de protocolos para regular la colaboración entre la Unidad y las diferentes direcciones generales.

RESULTADOS

Tal como se ha mencionado anteriormente, la integración de la perspectiva de género se está analizando en el marco de las actividades de 73 direcciones generales de la Administración regional. Se ha proporcionado formación a 352 personas acerca de los principios básicos de la

integración de la perspectiva de género y de las cuestiones específicas de la igualdad de género, como la importancia de género, el género y la salud y la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género.

Hasta el momento se han logrado unos cambios parciales, pero significativos, entre los que se incluyen:

- la utilización de datos divididos por género;
- el uso de un lenguaje no sexista;
- una revisión de los criterios utilizados para la concesión de subvenciones, en los que se ha introducido la perspectiva de género;
- la formación de técnicos y la inclusión de la cuestión de la igualdad de oportunidades en los programas de formación internos;
- una revisión de los sistemas de información (Internet, bases de datos, formularios, etc.).
- la elaboración de indicadores de género.

6.2. En el contexto de los proyectos

6.2.1. *La integración de la perspectiva de género en Austria*

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UNA REGIÓN AUSTRIACA – FICHA Nº 3

UN NUEVO MODELO INTEGRA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

La AD **austriaca** Just GeM logró convencer a las organizaciones responsables de las medidas de formación y empleo de la región de Estiria para que adoptasen estrategias que tuvieran en cuenta la diversidad de sus «clientes» masculinos y femeninos en lugar de presionarles para que se adaptasen a los procedimientos y la cultura de las organizaciones. Alrededor de 30 organizaciones acordaron poner en práctica proyectos piloto en materia de integración de la perspectiva de género y designar a miembros destacados de su personal para su participación en un curso de formación para «agentes de género». Tanto el programa de formación como los proyectos piloto han demostrado los efectos positivos de la integración horizontal en las políticas y prácticas de empleo regionales.

La AD desarrolló una base teórica y estableció métodos y herramientas que incluían:

- Un modelo en seis fases que permitía a los actores clave analizar el proceso de la integración de la perspectiva de género en cada uno de los pasos, desde la concepción hasta la evaluación. El modelo comienza con una evaluación de impacto en materia de género para determinar la participación de los hombres y las mujeres en los procesos de toma de decisiones correspondientes y el modo en que se benefician de las políticas y prácticas de formación y empleo. Sobre la base de los resultados, se fijaron objetivos de igualdad de género y se desarrolló un plan de acción viable para lograr su consecución. Durante la aplicación del plan de acción se debía integrar la perspectiva de género en los sistemas de gestión y control de cada una de las organizaciones implicadas. Por último, se estableció una serie de mecanismos de seguimiento y evaluación para valorar los avances conseguidos y realizar una comparación con respecto a la situación de partida y los objetivos acordados.
- Talleres de sensibilización para los responsables de la toma de decisiones de alto nivel y los directivos de las organizaciones encargados de las políticas de empleo;

- La formación del personal con puestos importantes en las diferentes organizaciones, como los ayuntamientos, los organismos de desarrollo local y las oficinas de empleo, así como los sindicatos y las empresas para hacer de ellos «agentes de género» con vistas a empezar a aplicar y a gestionar los procesos de integración de la perspectiva de género en sus propias organizaciones.
- Una segunda versión de la formación, dirigida a las organizaciones que aplican las medidas en materia de mercado laboral, como los contratistas de los organismos públicos. Los responsables del desarrollo y la calidad de los productos (cursos de orientación, formación profesional, asesoramiento, etc.) adquirieron los conocimientos técnicos necesarios para aplicar la integración de la perspectiva de género en las fases de planificación, desarrollo y ejecución y para trabajar por la igualdad de las mujeres y los hombres en todos sus productos.
- Los criterios de los proyectos piloto financiados en el marco de la AD;
- Indicadores de la igualdad de género utilizados en un sistema de seguimiento y comparación denominado «radar de género».

QUIÉNES ESTABAN IMPLICADOS Y CÓMO PARTICIPARON

Según la AD, el enfoque de colaboración de EQUAL constituyó el factor de éxito más importante para el avance hacia la integración de la perspectiva de género. Just GeM se alió con todos los responsables políticos capaces de convertir sus ambiciosos objetivos en realidad. Asimismo, esta AD logró la colaboración del Ministerio regional de Asuntos Económicos, de la Oficina de Empleo regional, de las organizaciones de los interlocutores sociales, de las Cámaras de Comercio, del Ayuntamiento de Graz (capital de Estiria), de diversas administraciones de distrito, de la Asociación de los centros de innovación de Estiria y de la mayor organización benéfica de la región. Asimismo, a escala práctica, la AD ha unido sus fuerzas con los seis pactos de empleo subregionales, prestadores de servicios de formación y educación, instituciones de investigación, órganos para la igualdad de género y ONG de defensa de los derechos de las mujeres de toda la región.

Por otra parte, la AD era muy consciente de que incluso esta ponderosa alianza se convertiría únicamente en papel mojado sin un enfoque inequívoco de abajo arriba en las organizaciones sobre las que trata de influir. Este es el motivo por el cual dedicó una gran cantidad de energía y tiempo a contactar con los responsables políticos de alto rango para convencerlos de que se comprometieran a aplicar la integración de la perspectiva de género en sus organizaciones. El apoyo desde arriba garantizó la participación del personal con cargos de responsabilidad y los directivos intermedios en las actividades de la AD y resultó fundamental para el desarrollo de la red de agentes de género que operaban en Estiria y en otras regiones.

PRINCIPALES FACTORES DE ÉXITO Y BARRERAS MÁS IMPORTANTES

La AD identificó diversos factores fundamentales para el éxito de sus actividades: Evidentemente, el enfoque de colaboración descrito anteriormente resultó vital para todas las actividades de la AD, incluida la difusión y los esfuerzos en relación con la integración de la perspectiva de género realizados por Just GeM en organizaciones que no se habían involucrado y también en otras regiones.

Un segundo factor decisivo del éxito de la AD fue la puesta en marcha de proyectos piloto que permitieron que las organizaciones participantes adquiriesen experiencia en relación con la integración de la perspectiva de género y descubriesen las ventajas de este enfoque. El hecho de que la financiación de los proyectos piloto no fuese automática, sino que las organizaciones tuviesen que presentar un plan detallado, creó un ambiente competitivo y reforzó el compromiso y la eficacia de las organizaciones. Las propuestas fueron evaluadas por un tribunal de alto nivel y los «ganadores» sacaron de forma visible el máximo partido de sus experiencias.

Las características específicas del programa de formación para los agentes de género constituyeron claramente otro factor de éxito. El programa era modular y de carácter eminentemente práctico, de forma que, al tiempo que adquirían los conocimientos y competencias correspondientes, los participantes también desarrollaron y ejecutaron sus propios proyectos piloto.

Por otra parte, la decisión de la Oficina de Empleo regional de que todos sus contratistas debían adoptar la integración de la perspectiva de género provocó una gran demanda por parte de éstos en relación con los programas de formación, con lo que se lograron cambios visibles.

- Las dificultades y los obstáculos a los que se enfrentó la AD estaban en relación con el hecho de que, para cambiar, las estructuras deben «alterar» unos patrones bien asentados y que han estado funcionando durante mucho tiempo en el seno de las organizaciones. A veces, los responsables de la toma de decisiones de tales sistemas tendieron a relegar las iniciativas de integración de la perspectiva de género a la fase de sensibilización y se negaron a emprender cambios estructurales. Otra dificultad fue el modo en que los directivos colocaron a los «agentes de género» en la jerarquía. En algunos casos, su labor se limitaba a desempeñar el papel de asesor interno cuyos servicios se pueden utilizar a voluntad pero sin ningún poder, lo que hace de la integración de la perspectiva de género más o menos una misión personal de tales agentes.

RESULTADOS

- 11 proyectos piloto puestos en marcha en Estiria gracias a EQUAL son una prueba tangible del cambio. Su ejecución dio lugar a resultados sostenibles, que actualmente las diversas organizaciones siguen desarrollando. Entre los resultados se cuentan:
- Una serie de análisis de impacto de los servicios del ayuntamiento de Graz, la capital de Estiria, que actualmente ha iniciado la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género para garantizar una distribución más equitativa de la financiación y/o los subsidios que se conceden en algunos ámbitos políticos. El ayuntamiento de Graz, por ejemplo, desarrolló instrumentos y orientaciones para la integración de la perspectiva de género en los deportes y las políticas familiares. Los instrumentos y orientaciones se encuentran a disposición de otros ayuntamientos.
- El análisis del impacto del género de una serie de convenios colectivos efectuado por la rama regional de la Confederación de sindicatos austriacos y un programa de formación para ayudar a los comités de empresa a eliminar la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo.
- El primer enfoque interinstitucional adoptado inicialmente por el *Sozialhilfverband* de Estiria, una institución que forma parte del sector público y que es responsable de las políticas sociales, incluida la asistencia y el apoyo a las personas mayores y a las personas con discapacidades. El concepto vincula a organismos de beneficencia, empresas privadas, médicos y hospitales que proporcionan este tipo de servicios y toma en consideración la perspectiva de género en relación con las necesidades de los cuidadores y de las personas a las que se dedican los cuidados.
- El sistema de evaluación comparativa denominado *radar de género* no es únicamente un instrumento valioso para presentar el nivel de igualdad de género logrado en ámbitos cruciales como la educación y la formación, el empleo, el desempleo y la toma de decisiones políticas en las diferentes circunscripciones de Estiria, sino también de un mecanismo de prioridad a la oferta en relación con la integración de la igualdad de género. El sistema permite realizar comparaciones entre las diferentes circunscripciones y los diversos ámbitos políticos. Gracias a la comparación de indicadores registrados a lo largo de varios años es posible determinar y demostrar los avances realizados en determinados ámbitos políticos, así como en relación con los resultados generales logrados en las diversas áreas geográficas.

El radar de género contribuyó de forma evidente a crear y reforzar un entorno favorable a la integración de la perspectiva de género. La visibilidad de sus resultados en materia de igualdad

de género ha hecho que los responsables políticos a escala local y regional sean más conscientes de sus propias políticas y prácticas y de los desequilibrios de género que aún es necesario abordar. Como resultado de todo ello, tanto el modelo de seis fases desarrollado por Just GeM como el programa de formación de agentes de género son objeto de una gran demanda en toda Austria.

La segunda fase de la AD EQUAL se dedica actualmente a reforzar la transferencia a políticas generales. Todas las autoridades y organismos en relación con el mercado laboral que se han beneficiado de las actividades de Just GeM están adoptando un papel más proactivo. Sobre la base de las experiencias acumuladas en la introducción de la incorporación de la perspectiva de género, se está formando y prestando apoyo a otros para que emprendan el mismo camino. Por ejemplo, los ayuntamientos están prestando asesoramiento a sus homólogos de otras regiones austriacas y la rama de Estiria de la Confederación de sindicatos austriacos se han asociado con otras ramas regionales e incluso con su sede en Viena. Por otra parte, un grupo de empresas, incluidos algunos líderes de mercado, han llegado a reconocer el valor añadido de la integración de la perspectiva de género. Para resolver la falta de cualificación de los trabajadores debido a los cambios demográficos que se han producido, ahora se aplican planes de acción para utilizar el potencial intacto de las mujeres y se ha cobrado conciencia de que ello requiere un paquete completo de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar tanto para las mujeres como para los hombres.

7. ANEXO 3: PRINCIPALES REFERENCIAS, DOCUMENTOS Y VÍNCULOS RELACIONADOS:

Guía EQUAL sobre la integración de la perspectiva de género, Comisión Europea 2004, <http://europa.eu.int/comm/equal>

Una serie de Estados miembros han elaborado guías e instrumentos que podrían resultar útiles, aunque hayan sido concebidos para los pasados periodos de programación:

Francia:

- Una edición especial de la revista Racine sobre la igualdad de género en Francia (véase <http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/390-BUL.67VF.pdf>)
- Una guía para la integración de la igualdad de género en los proyectos FSE (véase [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire\(2\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire(2).pdf))
- Una guía de autoevaluación para la igualdad de género (véase [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest\(3\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest(3).pdf))

Austria:

- Una guía para la aplicación de la integración de la perspectiva de género en la administración pública www.popupgem.at/downloads/docs/4211_Praxisleitfaden.pdf
- Consejos y trucos para la aplicación de la integración de la perspectiva de género www.popupgem.at/downloads/docs/4209_ag-gender.pdf
- Una guía práctica sobre la integración de la perspectiva de género www.gem.or.at/de/downloads

España:

- Una guía para la incorporación de la igualdad de género en la actividades de los Fondos Estructurales (véase <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guaincorporacion.doc>)
- Una guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades en las actividades financiadas por los Fondos Estructurales (véase <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guigual.doc>)
- Recomendaciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el nuevo periodo de programación 2007-2013 del FSE (véase <http://www.mtas.es/UAFSE/es/Igualdad2007-2013.pdf>)