



Guías

para incorporar la
perspectiva de género
en las actuaciones financiadas
en el marco del **Plan de
Recuperación,
Transformación y
Resiliencia**

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030, cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.



**Guías para incorporar la perspectiva de género
en las actuaciones financiadas en el marco del
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**



Aviso legal: los contenidos de esta publicación podrán ser reutilizados, citando la fuente y la fecha en su caso, de la última actualización.

Elaboración y maquetación:

Gema de Cabo Serrano

Elvira González Gago

Dirección y coordinación

Subdirección General para el emprendimiento, la igualdad en la empresa y la negociación colectiva

Edita: Instituto de las Mujeres

C/ Condesa de Venadito, 34

28027 Madrid

Correo electrónico: inmujer@inmujeres.es

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>

Julio 2021

NIPO: 050-21-025-6

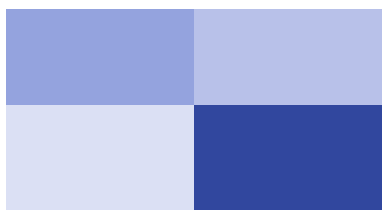
**Guía para incorporar la perspectiva de género
en las actuaciones financiadas en el marco del
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

Contenidos

PRESENTACIÓN	4
LAS GUÍAS	5
EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA	9
GUÍA PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	13
Contexto	14
1ª etapa. La administración pública prepara y lanza convocatorias de proyectos incluyendo la perspectiva de género	15
3ª etapa. La administración pública selecciona proyectos: inclusión de la perspectiva de género en la selección de proyectos	20
5ª etapa. La administración pública hace seguimiento y evalúa con perspectiva de género los proyectos individuales	21
GUÍA PARA LAS ENTIDADES PRIVADAS Y PARTENARIADOS	23
Contexto	24
2ª etapa. Las entidades privadas / partenariados diseñan y presentan proyectos en cuya formulación incluyen la perspectiva de género	25
4ª etapa. Las entidades privadas / partenariados seleccionados implementan y hacen seguimiento y evaluación con perspectiva de género de sus proyectos	40
GLOSARIO DE TÉRMINOS	43
RECURSOS ÚTILES	46

Ilustraciones

Ilustración 1. Etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR y actores participantes	7
Ilustración 2. Políticas palanca y componentes del PRTR.....	10
Ilustración 3. Incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el PRTR, y contribución de los componentes del PRTR a la igualdad de género.....	12



Presentación

Las Guías

Objetivo y enfoque

El [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) (PRTR) canalizará hacia España 140.000 millones de euros de fondos comunitarios hasta 2026, para apoyar a corto plazo la recuperación tras la crisis sanitaria, impulsar a medio plazo un proceso de transformación estructural, y llevar a largo plazo a un desarrollo más sostenible y resiliente desde el punto de vista económico-financiero, social, territorial y medioambiental.

El PRTR, inspirado en la Agenda del Cambio, en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se sustenta en cuatro pilares o ejes transversales que vertebrarán la transformación del conjunto de la economía hacia una España más verde, más digital, más cohesionada e inclusiva y más igualitaria: transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género.

Estos fondos dotan a las administraciones públicas con un presupuesto de gasto cuyo volumen le otorga una gran capacidad de transformación económica y social. Una capacidad de modificar, en función de sus objetivos, conductas del amplio espectro de actores con los que interactúa para poder ejecutar ese presupuesto de forma más coherente, justa y eficaz.

En este contexto, **presentamos dos Guías, una dirigida a las Administraciones públicas y otra dirigida a entidades privadas/partenariados cuyo objetivo es facilitar la necesaria incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las actuaciones financiadas en el marco del PRTR.**

Las Guías, además contribuirán a:

- Reducir las brechas entre mujeres y hombres, aprovechando la oportunidad de transformación social que brindan los fondos del PRTR.
- Dar respuesta al impacto desigual de la Covid-19 y de las medidas adoptadas para combatirla, que han afectado en mayor medida a las mujeres.
- Aumentar la eficacia y el impacto económico y social de los proyectos del PRTR.

Del total de inversiones asociadas al PRTR, se estima, a priori, que poco más de una cuarta parte generarán un impacto directo sobre la reducción de las brechas de género, aunque también el resto de actuaciones tiene el potencial de hacerlo, ya sea de forma indirecta o a través de la transformación de los sectores productivos sobre los que actúen.

Para ello es necesario que estas actuaciones incorporen efectivamente, desde el momento de su diseño la perspectiva de género. Sin embargo, en la práctica, se constata que existe gran dificultad para incorporar esta perspectiva de género en proyectos genéricos, es decir, no específicamente orientados a reducir brechas de género, como pueden ser proyectos relacionados con la transición ecológica, la transformación digital o la cohesión territorial.

Por ello, estas [Guías](#) se dirigen a todas las inversiones financiadas del PRTR, pero sobre todo a las que **no están específicamente dirigidas a reducir brechas de género**, que son la mayoría.

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Además, dado que las desigualdades entre mujeres y hombres son sistémicas, es decir, están engarzadas en y forman parte de los sistemas en los operan, en estas **Guías** se aplica un **enfoque de “sistemas”**¹ para contextualizar las inversiones. Uno de los ejemplos más claros es el sistema de cuidados de larga duración, tal y como está concebido actualmente en las sociedades occidentales, que opera sobre la base de la desigualdad entre mujeres y hombres, por la que la mayor parte del coste recae sobre las mujeres cuidadoras: eliminar las desigualdades de género del sistema de cuidados implica transformarlo completamente.

Otros ejemplos no tan directos, pero igualmente contundentes, se observan en otros sistemas, como el energético, el de movilidad o el agroalimentario y pesquero, donde la participación de las mujeres en las tomas de decisiones, en la propiedad de los medios de producción, en definitiva, en las relaciones de poder, es reducida, lo que limita las posibilidades de transformaciones sistémicas que permitan avanzar hacia una igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Este enfoque de transformación de sistemas no es ajeno al PRTR, como parte de su nombre indica, cuyas actuaciones se orientan a los diferentes sistemas económicos, sociales y medioambientales, por ejemplo, los sistemas de energía, el sistema educativo, el sistema de cuidados de larga duración, el sistema de salud, el sistema agroalimentario y pesquero, el sistema fiscal, el sistema de pensiones, el sistema de investigación e innovación, el sistema de transporte, el sistema de empleo o el sistema de garantía juvenil.

Además, el hecho de que el cuarto eje del PRTR esté dedicado a la **igualdad de género** invita a adoptar un enfoque sistémico en el análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres existentes y en diseño de las políticas y medidas para eliminarlas.

Un único proceso en cinco etapas con dos partes actoras

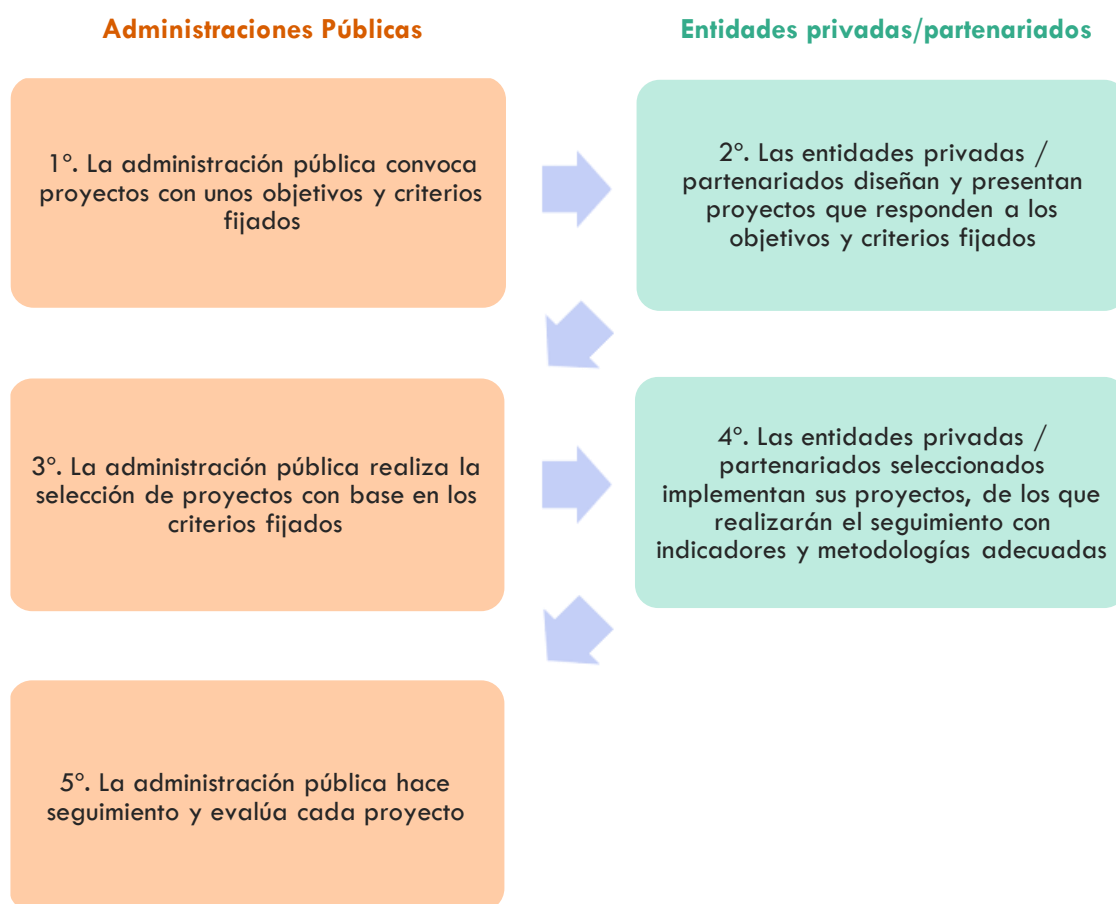
El cuarto eje del PRTR, la **igualdad de género**, se debe abordar incorporando la perspectiva de género, tanto en todos los procedimientos administrativos involucrados en su diseño e implementación, como en las propias reformas e inversiones que se lleven a cabo en cada uno de los componentes.

El desarrollo de los proyectos financiados en el marco del PRTR se puede interpretar como un **proceso único en el que participan dos actores o partes**, las **administraciones públicas** (de los tres niveles territoriales, Central, Autonómico y Local), que convocan los proyectos, y las **entidades privadas con y sin ánimo de lucro y/o partenariados público-privados**, que presentan y desarrollan los proyectos. Cada parte desempeña diferentes roles a lo largo del proceso, conformándose de este modo dos espacios de trabajo y, por tanto, dos guías diferenciadas (Ilustración 1).

¹ Un sistema es un conjunto de elementos interconectados organizados de forma coherente para un fin concreto (Meadows, 2008). Los actores, sus roles y relaciones de poder, los medios de producción, la regulación, la tecnología y las normas sociales están alineadas y se refuerzan: por eso es tan difícil conseguir cambios sistémicos.

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Ilustración 1. Etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR y actores participantes



Fuente: Elaboración propia.

De ahí que, por una parte, tengamos una Guía para las **administraciones públicas**, que son quienes impulsan proyectos financiados en el marco del PRTR a través de diferentes instrumentos de gestión pública, entre los que se encuentran, inversiones directas, subvenciones, contrataciones, compras innovadoras, ayudas públicas mediante instrumentos financieros o colaboraciones público-privadas denominadas Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTEs). Esta guía comprende, desde el punto de vista de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, las etapas de 1ª convocatoria, 3ª selección y 5ª seguimiento y evaluación.

Por otra parte, tengamos la Guía para las **entidades privadas y/o partenariados público-privados**, que son quienes llevan a cabo los proyectos seleccionados, comprende, en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, las etapas de 2ª diseño y presentación, y 4ª implementación y seguimiento y evaluación.

Cualquiera que sea el instrumento de gestión pública que se utilice para impulsar proyectos financiados por el PRTR, las **administraciones públicas deberán** establecer, con referencia en la Agenda del Cambio, la Agenda 2030 y los ODS, objetivos y criterios relativos a la **igualdad entre mujeres y hombres** sobre los que se fundamenten dichos proyectos. Por su parte, el resto de agentes implicados, y en concreto las entidades privadas, actuarán durante el resto del proceso,

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

tomando como referencia los objetivos y criterios establecidos, mejorándolos en función de sus propios intereses y objetivos.

Por lo tanto, para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las tareas a desarrollar por cada una de las partes implicadas en las diferentes etapas, se presentan dos guías, la [Guía para las Administraciones Públicas](#) y la [Guía para las Entidades privadas/partenariados](#), que aun siendo documentos independientes están estrechamente enlazadas a través del proceso descrito.

Contenido

En primer lugar, se presentan los objetivos de las Guías y el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) con los cuatro pilares en los que se fundamenta y en los que se incardinan las políticas palanca y sus componentes, a través de las cuales se va a desarrollar el cuarto eje de [igualdad de género](#).

La [Guía para las Administraciones Públicas](#) contiene orientaciones para incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión pública que las administraciones públicas utilicen para impulsar proyectos en el marco del PRTR. Las orientaciones se organizan en torno a tres etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR (de las cinco expuestas anteriormente): la convocatoria de los proyectos (1ª etapa), la selección de las mejores alternativas (3ª etapa) y el seguimiento y evaluación de los proyectos y del PRTR en general (5ª etapa).

La [Guía para las Entidades privadas/partenariados](#) contiene recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en el ciclo de vida de los proyectos financiados en el marco del PRTR, que van a llevar a cabo las organizaciones cuyos proyectos sean seleccionados. Las recomendaciones se organizan, complementariamente, en torno a las otras dos etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR: la formulación del proyecto (2ª etapa) y la implementación y el seguimiento y evaluación del proyecto (4ª etapa).

En cada una de las etapas de ambas Guías se ofrecen elementos de apoyo para incorporar la perspectiva de género: [preguntas relevantes](#) sobre lo que tiene que contener el aspecto analizado con perspectiva de género y/o [recomendaciones](#) operativas sobre lo que hay que hacer para incorporarla. Y todo ello acompañado de [ejemplos](#) ilustrativos.

A continuación, un [Glosario de términos](#), que incluye las definiciones de género, perspectiva de género, transversalidad de género e interseccionalidad, para tener una referencia básica de estos conceptos.

Los [Recursos útiles](#) ofrecen el acceso directo a recursos relacionados con el contexto de la presente guía: el PRTR, guías de género generales y temáticas, instituciones de género de referencia, normativa relacionada y fuentes estadísticas de datos relacionados igualdad de género. Además, incluye referencias a estudios temáticos con perspectiva de género.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Ejes, políticas y componentes

El [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), aprobado en Consejo de Ministros del 27 de abril de 2021, es la respuesta del Gobierno de España al fuerte impacto sobre la economía española de la Covid-19, en el marco de la solución conjunta de la UE a través de los fondos denominados *Next Generation EU*.

España recibirá 140.000 millones de euros en transferencias y créditos en el periodo 2021-2026, que se unirán al resto de instrumentos previstos en el Marco Financiero Plurianual, para impulsar inversiones y reformas en los ámbitos prioritarios a nivel europeo: apoyar la transición ecológica y la transformación digital, impulsar un crecimiento sostenible e inclusivo mediante el aumento de la productividad y el crecimiento potencial, la I+D y un mercado interior eficiente con fuertes pymes, reforzar la cohesión social y territorial, aumentar la resiliencia sanitaria, económica, social e institucional, y desarrollar políticas para las generaciones futuras, niños y jóvenes, en particular mediante la educación y la capacitación profesional.

El PRTR, inspirado en la Agenda del Cambio, en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se sustenta en **cuatro pilares** que vertebrarán la transformación del conjunto de la economía hacia una España más verde, más digital, más cohesionada e inclusiva y más igualitaria: transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e **igualdad de género**. Estos cuatro ejes transversales se van a desarrollar a través de **diez políticas palanca y treinta componentes** que articularán los proyectos específicos del PRTR (Ilustración 2).

El PRTR plantea un **modelo de gobernanza** con una serie de mecanismos de participación y coordinación (RDL 36/2020, de 30 de diciembre, 2020), como la Comisión para la Recuperación, Transformación y Resiliencia, presidida por el Presidente del Gobierno; la Conferencia Sectorial del Plan de Recuperación, con las Comunidades y Ciudades autónomas, a la que podrán ser convocados también representantes de la Entidades Locales a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP); una mesa específica de diálogo social; y una serie de Foros consultivos para garantizar la colaboración entre el gobierno y el resto de los actores implicados en la ejecución del Plan.

Además, plantea un **sistema de seguimiento** que facilite información a efectos de la toma de decisiones y de resultados del Plan, a través de un sistema integrado de información, interoperable con los sistemas de información necesarios para el seguimiento del Plan.

Ilustración 2. Políticas palanca y componentes del PRTR

I. Agenda urbana y rural, lucha contra la despoblación y desarrollo de la agricultura

1. Plan de choque de movilidad sostenible, segura y conectada en entornos urbanos y metropolitanos
2. Plan de rehabilitación de vivienda y regeneración urbana
3. Transformación ambiental y digital del sistema agroalimentario y pesquero

II. Infraestructuras y ecosistemas resilientes

4. Conservación y restauración de ecosistemas y su biodiversidad
5. Preservación del espacio litoral y los recursos hídricos
6. Movilidad sostenible, segura y conectada

III. Transición energética justa e inclusiva

7. Despliegue e integración de energías renovables
8. Infraestructuras eléctricas, promoción de redes inteligentes y despliegue de la flexibilidad y el almacenamiento
9. Hoja de ruta del hidrógeno renovable y su integración sectorial
10. Estrategia de Transición Justa

IV. Una Administración para el siglo XXI

11. Modernización de las Administraciones públicas

V. Modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme, recuperación del turismo e impulso a una España nación emprendedora

12. Política Industrial España 2030
13. Impulso a la pyme
14. Plan de modernización y competitividad del sector turístico
15. Conectividad Digital, impulso de la ciberseguridad y despliegue del 5G

VI. Pacto por la ciencia y la innovación. Refuerzo a las capacidades del Sistema Nacional de Salud

16. Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial
17. Reforma institucional y fortalecimiento de las capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación
18. Renovación y ampliación de las capacidades del Sistema Nacional de Salud

VII. Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades

19. Plan Nacional de Competencias Digitales (*digital skills*)
20. Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional
21. Modernización y digitalización del sistema educativo, incluida la educación temprana de 0 a 3 años

VIII. Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo

22. Plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de inclusión
23. Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo

IX. Impulso de la industria de la cultura y el deporte

24. Revalorización de la industria cultural
25. España *hub* audiovisual de Europa (Spain AVS Hub)
26. Plan de fomento del sector del deporte

X. Modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible

27. Medidas y actuaciones de prevención y lucha contra el fraude fiscal
28. Adaptación del sistema impositivo a la realidad del siglo XXI
29. Mejora de la eficacia del gasto público
30. Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo

Fuente: Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El objetivo de igualdad de género

El hecho de que se haya incluido un cuarto eje centrado en la [igualdad de género](#) es clave para que este objetivo se tenga en cuenta en [todas](#) las actuaciones que se vayan a poner en marcha. La incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el PRTR se realiza a través de:

- 1) El desarrollo de mecanismos que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en todos los procedimientos administrativos que se desarrollen en el marco del PRTR;
- 2) La incorporación del enfoque de género y de inclusión de colectivos vulnerables en las distintas reformas e inversiones que se lleven a cabo en cada uno de los componentes.

Además, el Plan incluye una estimación de la [contribución de cada uno de los componentes a la igualdad de género](#), distinguiendo los que generan un [impacto directo](#) sobre la reducción de la brecha de género (el 27% del total de inversiones del PRTR), los que, a través de la transformación de sectores productivos, se espera que [reduzcan la brecha de género](#) (el 54%) y los que generan un [impacto indirecto](#) sobre la reducción de la misma (el 19%). Todo ello se resume a continuación (Ilustración 3).

Como se ve, los treinta componentes del PRTR tienen un impacto diferente sobre mujeres y hombres, pero es preciso identificar dichos impactos a priori para que contribuyan con solvencia y según lo previsto hacia el objetivo transversal de la [igualdad de género](#) del Plan.

Además, algunas de las actividades económicas relacionadas con las políticas palanca como la *I. Agenda urbana y rural, lucha contra la despoblación y desarrollo de la agricultura* o la *II. Infraestructuras y ecosistemas resilientes*, cuya contribución se espera que tenga un impacto directo sobre la reducción de la brecha de género, están, hoy por hoy, muy masculinizadas en términos de empleo y se corre el riesgo de que, si la igualdad de género no se incluye de forma transversal de manera adecuada en los proyectos, el impacto agregado en términos de igualdad no sea el esperado.

De hecho, [la evaluación del impacto de género del Instrumento Europeo de Recuperación](#) (IER), de 750.000 millones de euros y que financia los 140.000 millones de euros del PRTR español, destaca que el IER es altamente regresivo en términos de igualdad entre mujeres y hombres, en particular, porque apenas hace referencias explícitas a la igualdad de género o a los retos a los que se enfrentan las mujeres; por su parte, el Fondo Europeo para la Recuperación y Resiliencia, de 560.000 millones de euros (incluidos en los 750.000 del IER), presenta prioridades que no tienen en cuenta la igualdad de género, lo que también puede traducirse en un retroceso en la igualdad entre mujeres y hombres (Klatzer y Azzurra, 2021).

Estas [Guías](#) pretenden garantizar e incrementar, en su caso, el impacto positivo en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y paliar la regresividad del IER.

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Ilustración 3. Incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el PRTR, y contribución de los componentes del PRTR a la igualdad de género

Incorporación de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en el PRTR

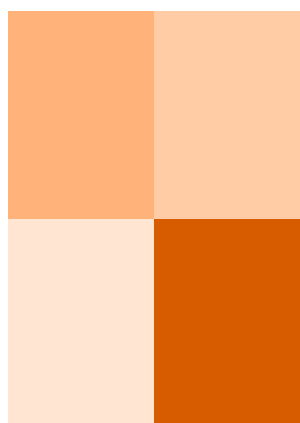
<p>Procedimientos transversales de fomento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de datos desagregados por sexo (así como de otros grupos minoritarios o en riesgo de exclusión), en los sistemas de recogida y análisis de información • Aplicación de la transversalidad de género e igualdad de oportunidades a la contratación pública financiada por el Plan • Incorporación de requisitos y criterios que mejoren el impacto de género en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras; se procurará, además, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones de evaluación • Todos los foros y órganos consultivos que intervengan en la implementación y seguimiento del presente Plan procurarán la participación de organizaciones o personas expertas en igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos sectoriales • Coordinación y puesta en marcha acciones específicas que atiendan a la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres y colectivos vulnerables en las áreas rurales y en riesgo de despoblación • En los componentes donde se incluyan ayudas o bonificaciones específicamente destinadas a los colectivos más desfavorecidos y vulnerables, se incorporará la perspectiva de género interseccional para incluir grupos de mujeres especialmente vulnerables: mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, paradas de larga duración, familias monomarentales, mujeres mayores en hogares unipersonales, mujeres migrantes, incluidas las temporeras, refugiadas y pertenecientes a minorías, etc.
--	---

<p>Medidas específicas de gran impacto en la lucha contra la desigualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil ✓ Mejora de los servicios sociales y prestaciones, incluyendo el despliegue del Ingreso Mínimo Vital ✓ Plan Nacional de Competencias digitales ✓ Plan de choque para la economía de los cuidados ✓ Lucha contra la pobreza energética ✓ Fomento del alquiler social ✓ Movilidad y transporte público ✓ Mejora de la accesibilidad desde una perspectiva integral
--	--

Contribución de los componentes del PRTR a la igualdad de género

<p>Medidas transversales con impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres distribuidas entre los componentes del PRTR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Medidas con impacto directo en la reducción de la brecha de género, donde destacan el Plan de rehabilitación de vivienda y regeneración urbana, el Plan Nacional de Competencias digitales, el Plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de inclusión, las políticas para un mercado de trabajo dinámico y los componentes relacionados con la formación profesional y la modernización del sistema educativo; representan el 27% de las inversiones del Plan ○ Medidas orientadas a transformar los sectores productivos, que logran reducir la brecha de género con esa transformación, entre las que se incluyen, las medidas de política industrial España 2030, la modernización de las Administraciones públicas, los planes de movilidad sostenible, el plan de modernización y competitividad del sector turístico o la sostenibilidad del sistema público de pensiones; suman el 54% de las inversiones del Plan ○ Medidas que contribuyen a reducir indirectamente a reducir la brecha de género, tales como las medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, la mejora en la eficacia del gasto público o los planes de conectividad digital; suponen el 19% de las inversiones del Plan
--	--

Fuente: Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.



Guía para las Administraciones Públicas

Contexto

El PRTR destaca, como uno de los procedimientos transversales de fomento de la igualdad de género y oportunidades, la incorporación de requisitos y criterios en las convocatorias de ayudas que mejoren su impacto de género, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por su parte, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), señala el deber transversal y preceptivo de que toda contratación pública incorpore criterios sociales y medioambientales, en los que cabe incluir la igualdad de género. Además, conforme al artículo 145, la adjudicación de contratos se debe realizar con base en la **mejor relación calidad-precio**, no necesariamente en el precio más bajo. Esta relación calidad-precio se ha de evaluar con arreglo a criterios económicos y cualitativos, formulados de manera objetiva y que garanticen que las ofertas sean evaluadas en condiciones de competencia efectiva.

Por otra parte, aunque ni la Ley General de Subvenciones (Ley 38/2003, de 17 de noviembre) ni su desarrollo reglamentario (Real Decreto 887/2006, de 21 de julio) mencionan la perspectiva o igualdad de género, la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) sí establece que los planes estratégicos de subvenciones deben determinar los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Como se destacaba más arriba, el PRTR contempla el uso de múltiples instrumentos para el diseño y puesta en marcha de estrategias y proyectos para las transformaciones que tiene por objetivo acometer. En efecto, el PRTR será implementado a través de contratos, subvenciones, convenios, encomiendas de gestión, instrumentos financieros, PERTEs. Desde el punto de vista de la gestión pública, cada modalidad deberá atender a las especificidades concretas de su régimen jurídico, pero todas deben atender al eje cuarto de **igualdad de género**. En esta Guía se adopta un enfoque genérico, utilizando el término “convocatoria de proyectos” para aludir a todos esos instrumentos².

Esta [Guía para las Administraciones Públicas](#) tiene por objetivo facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas del proceso presentado anteriormente, por el cual éstas, como responsables del gasto público, toman la iniciativa de convocar proyectos que incluyan adecuadamente las necesidades e implicaciones que dicho proyecto tienen para las mujeres y los hombres (1º etapa), seleccionan las mejores alternativas (3º etapa) y acompañan y apoyan los proyectos y extraen lecciones para la mejora de las políticas (5º etapa).

² Para más detalle sobre la incorporación de la perspectiva de género en instrumentos de gestión pública, se pueden consultar, entre otras, las siguientes guías:

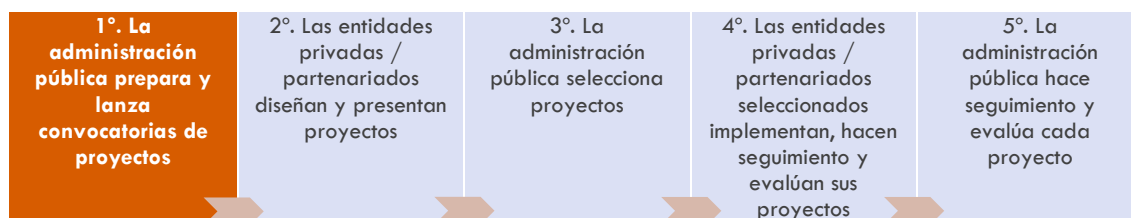
[Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales \(EMAKUNDE, 2019\)](#)

[Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo con la Ley 30/2003 \(Instituto de la Mujer, 2007\)](#)

[Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos \(Junta de Andalucía, 2013\)](#)

1ª etapa. La administración pública prepara y lanza convocatorias de proyectos incluyendo la perspectiva de género

Etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR y actores participantes



La fase de preparación y diseño de las convocatorias es posiblemente la más importante de todo el proceso y donde mayores posibilidades se abren para garantizar que las oportunidades de transformación de los fondos sean una realidad que tengan en cuenta las necesidades e implicaciones para mujeres y hombres.

Y es **particularmente relevante en el caso de los proyectos no específicamente dirigidos a reducir desigualdades de género**, precisamente porque las desigualdades entre mujeres y hombres pueden no ser tan evidentes en los proyectos relacionados, por ejemplo, con la Transición energética y el cambio climático, el *Hub* audiovisual, o la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial.

Para orientar la incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de proyectos se ofrecen dos elementos guía: **preguntas relevantes** sobre lo que deberían contener las convocatorias formuladas con perspectiva de género y **recomendaciones** operativas sobre lo que hay que hacer para incorporarla.

Convocatoria de proyectos

Preguntas relevantes

- En la identificación del problema que se pretende solucionar con la convocatoria ¿se tiene en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres y el impacto diferenciado del proyecto objeto de la convocatoria, incluyendo un diagnóstico con datos desagregados por sexo?

Por ejemplo, en una convocatoria del Ayuntamiento de Gijón para la Gestión integral de los servicios energéticos, del alumbrado público, de los edificios y las instalaciones municipales, del despliegue y operación de la red abierta e interoperable de internet de las cosas y de las innovaciones de los servicios municipales para su desarrollo verde y digital, se menciona explícitamente: “Las prestaciones objeto del contrato, por los sectores laborales y económicos involucrados, son uno de los ejemplos de desigualdad entre mujeres y hombres en los siguientes aspectos: 1. Número de directivas en empresas del sector. 2. Infrarrepresentación en trabajos técnicos (electricidad, mantenimiento...) 3. Infrarrepresentación en el sector tecnológico laboral. 4. Infrarrepresentación en formación profesional asociada. 5. Infrarrepresentación en STEM. 6. Retribuciones de estas carreras superiores a las de sectores feminizados”.

- ¿Se hacen explícitas las desigualdades de género existentes en el sistema en el que se enmarca la convocatoria y que deben ser consideradas en las respuestas a la convocatoria? ¿Se impulsa un objetivo transformador de las relaciones de género prevalentes en el sistema?

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

en que se enmarca la convocatoria del proyecto? Por ejemplo, ¿se tienen en cuenta la diferente participación y presencia de mujeres en la toma de decisiones o las normas culturales y estereotipos del sistema en el que se enmarca la convocatoria?

Por ejemplo: en el sistema de energía, distribución del empleo (y roles) entre mujeres y hombres, en particular en la toma de decisiones; en el ámbito rural, distribución de la propiedad de los recursos entre mujeres y hombres e iniciativas de emprendimiento rural desarrolladas por ellas y ellos; en el sistema de transporte, empleo de mujeres y hombres y uso diferenciado de los diferentes sistemas de transporte público y privado.

- ¿Contribuye la convocatoria a reducir las brechas de género? ¿en qué medida? ¿Incluye indicadores que permitan hacer un seguimiento y valoración de la evolución de las brechas de género? ¿exige indicadores de impacto y seguimiento desagregados por sexo?

Estas preguntas son especialmente relevantes cuando se trata de convocatorias no dirigidas específicamente a promover la igualdad de género.

Recomendaciones generales

- ✓ Realizar una **consulta pública previa** a la preparación de la convocatoria de proyectos (en cualquiera de sus modalidades, contratos, subvenciones, instrumentos financieros...) a los principales actores del sistema en el que se enmarca, tanto a agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales), asociaciones profesionales, como a organizaciones de la sociedad civil, incluyendo entidades o personas expertas en igualdad de género.

El objetivo de esta consulta es recabar información necesaria, con datos desagregados por sexo y con indicadores relevantes, para identificar las desigualdades entre mujeres y hombres en el sistema (diferente participación de mujeres en la toma de decisiones, normas culturales, estereotipos, etc.) y las claves para reducirlas o eliminarlas a través de la convocatoria, de modo que se pueda preparar mejor el pliego o las bases de la misma por parte del personal técnico, que no siempre cuenta con conocimiento específico del sistema ni de sus desigualdades de género.

- ✓ Contar, en el proceso de preparación de la convocatoria con apoyo **de personal técnico especializado en igualdad** para que pueda aportar su conocimiento específico para la inclusión de la perspectiva de género y en particular de cláusulas para la igualdad. Se puede buscar este apoyo en las unidades de igualdad en cada ministerio, consejería o concejalía; en los institutos u organismos autonómicos de la mujer/igualdad y en el Instituto de las Mujeres; o también se puede contar con personas o entidades expertas en igualdad entre mujeres y hombres.

- ✓ **Explicitar en la justificación y en los objetivos de la convocatoria la voluntad del órgano contratante de aprovechar la oportunidad de la convocatoria para eliminar las desigualdades de género del sistema en el que se enmarca, especialmente cuando se trate de convocatorias no dirigidas específicamente a promover la igualdad de género.**

Tener en cuenta de forma específica, pero no exclusiva, las desigualdades en el mercado laboral de referencia, si es el caso, en particular la promoción del empleo digno y la

reducción de desigualdades sociales, la reducción de la brecha digital, promoción de la movilidad y vertebración del territorio, de los servicios sociales, sanitarios y de cuidado...

- ✓ Redactar las cláusulas teniendo en cuenta el objeto y las características de la convocatoria, **estableciendo una puntuación y/o ponderación** específica para cada criterio, adaptándola a cada caso. Para facilitar la implementación, dar preponderancia a cláusulas redactadas en términos de criterios objetivos y neutros, y en su caso, de acción positiva para mejorar la situación de personas del sexo menos representado en el sistema de que se trate, valorables mediante cifras o porcentajes. Establecer asimismo sistemas de verificación para cada criterio.
- ✓ Explorar las posibilidades del uso de *big data*, *ciencia ciudadana*, de datos abiertos o de registros administrativos públicos para realizar evaluaciones de impacto de género en proyectos donde la disponibilidad de datos sea complicada o costosa.

Por ejemplo: diferentes patrones de movilidad de mujeres y hombres utilizando datos de Google Mobility; encuesta a mujeres y hombres semanal sobre cuestiones sociales, sanitarias, económicas y psicológicas derivadas de la pandemia elaborada por la Fundación ELLIS Alicante³; datos del Servicio de Cambio Climático de Copernicus de la Unión Europea para analizar los impactos del cambio climático y diseñar estrategias de mitigación⁴.

Recomendaciones sobre requisitos a las empresas o entidades participantes

- ✓ Incluir cláusulas de exclusión para el acceso a la convocatoria que exijan el cumplimiento de la normativa de igualdad en el ámbito laboral, al igual que se hace con la normativa de prevención de riesgos laborales, y expresamente contar con un Plan de igualdad para las empresas obligadas conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y auditorías retributivas para las empresas obligadas conforme a lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ Las cláusulas de exclusión deberán tener en cuenta que todas las entidades, independientemente del tamaño, están obligadas a disponer de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, al establecimiento de medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y a disponer de un registro retributivo con datos desagregados por sexo, en los términos y condiciones establecidos en la normativa laboral.
- ✓ Incluir cláusulas que premien:
 - La excelencia en materia de igualdad, como la elaboración y registro de Planes de igualdad de empresas no obligadas a ello o la disponibilidad de distintivos de igualdad estatal o autonómicos.

³ Disponible en <https://covid19impactsurvey.org/>

⁴ Disponible en <https://climate.copernicus.eu>

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

- A empresas u organizaciones con una **representación de mujeres u hombres** en la plantilla que ejecutará el proyecto superior a la representación media en el sector; una presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados de al menos un 40% del sexo infrarrepresentado; la contratación de mujeres en situación de vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, receptoras de rentas mínimas o del Ingreso Mínimo Vital, víctimas de violencias machistas).
- A las empresas o entidades que se comprometan a adoptar **acciones de mejora de la igualdad entre mujeres y hombres que superen las exigencias legales**. Estas medidas se pueden referir a la conciliación de vida laboral, familiar y personal (mejora de permisos, flexibilidad de la jornada, teletrabajo, siempre con enfoque de igualdad y corresponsabilidad); a la impartición de cursos de formación en materia de igualdad al equipo que ejecute el proyecto; existencia de una persona responsable de igualdad en la empresa o entidad; disponibilidad de protocolo de acoso sexual; protocolo de violencia de género; uso de lenguaje inclusivo y no sexista; compromiso de presentar una memoria de impacto de género a la finalización de proyecto con datos desagregados por sexo, cuando sea pertinente.
- A empresas que dispongan del distintivo “igualdad en la empresa” u otros distintivos de igualdad autonómicos.

Por ejemplo, valorar con X puntos a las empresas o entidades que mejoren las condiciones de conciliación corresponsable, o de violencia de género, no a aquellas que establezcan medidas de acción positiva conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, etc.

- ✓ Añadir en la convocatoria **cláusulas de control y verificación** del cumplimiento de los criterios relacionados con la igualdad de género, del mismo modo que se incluyen mecanismos para controlar y sancionar, si es el caso, el no cumplimiento con otras cláusulas de la convocatoria.

Por ejemplo: presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados; informe de la Seguridad Social sobre el alta de las personas asignadas al proyecto y declaración sobre el porcentaje de mujeres. Copia de protocolo de violencia de género o de empleo del lenguaje inclusivo y no sexista, avalados por personal con formación especializada.

Recomendaciones sobre requisitos a la calidad del proyecto y del equipo

- ✓ Incluir mecanismos que garanticen que se aborda el objetivo de igualdad en el proyecto como parte de la memoria del mismo: 1) Exigir la presentación de un **análisis de su impacto esperado diferenciado entre mujeres y hombres** que incluya un diagnóstico de la situación de igualdad de género del sistema en el que se enmarca y una valoración del potencial de transformación de su proyecto de las relaciones de género; 2) Solicitar la inclusión de un **sistema de seguimiento y evaluación**, incluyendo indicadores desagregados por sexo para la recopilación de datos de seguimiento y evaluación, que permita constatar los avances conseguidos en materia de igualdad y extraer lecciones.
- ✓ Como complemento de la recomendación anterior, diseñar un **sistema de valoración** que adjudique mayor puntuación a los proyectos con mayor potencial transformador en términos de igualdad de género, con base en criterios relacionados con la exposición y coherencia entre los objetivos descritos, las actividades propuestas, los resultados esperados y los

**Guías para incorporar la perspectiva de género
en las actuaciones financiadas en el marco del
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

recursos para su implementación, y de criterios relativos a la coherencia global del enfoque de género.

- ✓ Incluir cláusulas de solvencia técnica relacionadas con formación, trayectoria o experiencia en materia de igualdad de género (de parte) del personal de la empresa o entidad en los casos en los que el objeto del contrato requiera aptitudes específicas relativas a la igualdad de hombres y mujeres.

Por ejemplo, una convocatoria de subvención a entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de proyectos en materia de igualdad de género y conciliación: “Podrán tener la condición de beneficiarias las entidades sin ánimo de lucro que reúnan los siguientes requisitos. (...) Contar con personal con experiencia profesional de dos años, como mínimo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y/o un mínimo de 120 horas de formación en igualdad entre mujeres y hombres, impartida por organismos públicos o Universidades”.

Otro ejemplo, en una convocatoria para el Servicio de Redacción del Plan de Movilidad Urbana Sostenible de Galdakao, incluyendo la perspectiva de género, “Se diseñará la prestación contractual con perspectiva de género: Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las acciones previstas. Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad existente en unas y en otros, y en especial, la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple. Presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos de agregados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.”⁵

Por ejemplo, en la mencionada convocatoria del Ayuntamiento de Gijón⁶, “Es obligatoria la inclusión sistemática de la variable sexo en los estudios, estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo conforme a lo dispuesto en la Instrucción 10/2020, relativa a la inclusión sistemática de la variable sexo en los estudios, estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en el ayuntamiento de Gijón/Xixón, desagregando los datos por sexos con el fin de garantizar la integración efectiva de la perspectiva de género en la actividad ordinaria. En la elección de docentes y personas expertas que se propongan para la impartición de cursos, jornadas o cualesquiera actividades, se procurará visibilizar el papel de las mujeres y, en todo caso, se respetará una proporción adecuada de representación de personas de ambos sexos.” Este concurso incluye también la siguiente cláusula: “La adjudicataria, durante la ejecución del contrato, deberá realizar como mínimo una acción al año de sensibilización y formación en materia de igualdad y conciliación, debiendo participar, al menos, la plantilla adscrita a la ejecución del contrato, con un mínimo de 10 horas de duración. A este respecto, al inicio de la prestación, la adjudicataria deberá presentar al

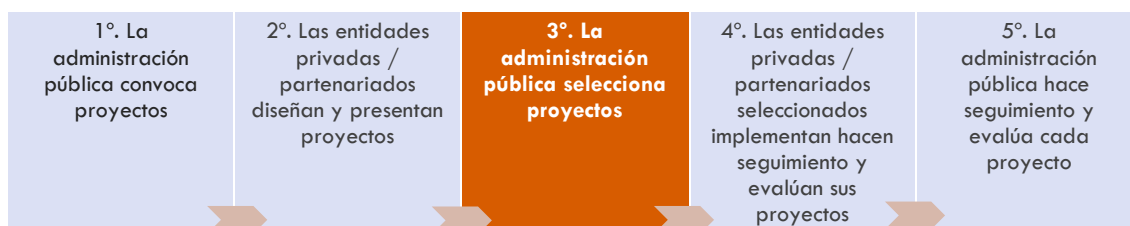
⁵ Disponible en https://contrataciondelestado.es/wps/portal/lut/p/b1/hY7LDolwFAW_xQ8w97aFWpbIVSAQkApKN4aFMSQIG-P3CwSX4NmdZCYZMNAwloSDwuJwAzO0n-ZZvrtxaPv5G363gtzzwoii0MxHmvpYxaP50gloJsBmnlUndcF1rBDjKPTTtitoKF98VwshXSJR6Yyg5AHjNkWi9M_HjUn85-vHAFcwu5mKrsBe5gLsdDQTcNosofYKYDo4y9hhmLv11JAU2aVQICByuEATuvAyfSh0fCxHefqCavJvhA!!/

⁶ Disponible en https://contrataciondelestado.es/wps/wcm/connect/3a73c189-5032-4cdc-97c8-961dea2bd1f5/DOC2020121812494120201216_PPT.pdf?MOD=AJPERES

responsable del contrato la planificación y el contenido de las acciones a realizar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo”.

3ª etapa. La administración pública selecciona proyectos: inclusión de la perspectiva de género en la selección de proyectos

Etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR y actores participantes



Las empresas y/o entidades diseñan sus propuestas con base en las indicaciones de las convocatorias, preparadas con el objetivo de inspirar proyectos que aborden las desigualdades de género existentes en el sistema en el que se enmarcan. Cabe reiterar que esto es **particularmente relevante en los casos en los que el objeto de la convocatoria no sea específicamente la promoción de la igualdad de género.**

Durante esta fase, las administraciones públicas que han convocado proyectos abordan la selección, con criterios de mejor relación calidad-precio, del o los mejores proyectos. Al menos una parte de estos criterios se relaciona con la capacidad del proyecto de cambiar las relaciones de género del sistema en el que se enmarca.

Selección de proyectos

A considerar

La selección de proyectos ha de seguir rigurosamente los criterios establecidos en las cláusulas introducidas en la convocatoria correspondiente.

Recuérdese que las cláusulas pueden condicionar y/o puntuar tanto la participación en la convocatoria de empresas o entidades con características específicas (existencia de Plan de Igualdad, no estando obligada; registro retributivo; presencia de mujeres en órganos de decisión, medidas de igualdad, etc.), como orientar la calidad de la propuesta de actividades presentada (calidad y coherencia del proyecto, impacto de género esperado, sistema de evaluación que permita constatar los avances conseguidos en materia de igualdad...).

Recomendaciones

- ✓ Garantizar, en línea con el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, una **presencia equilibrada de mujeres y hombres** con capacitación, competencia y preparación adecuadas en la composición de los órganos instructores y en las

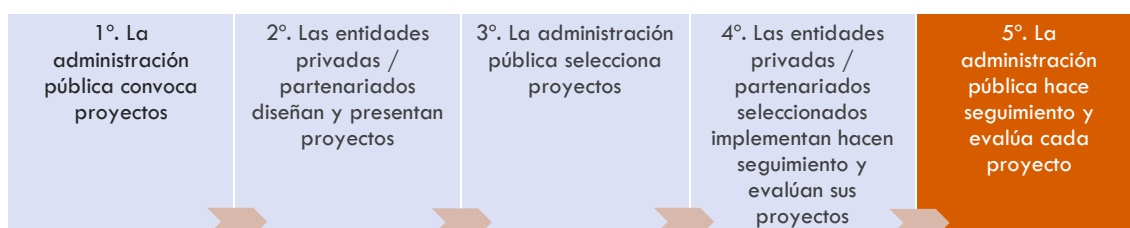
Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

comisiones evaluadoras de los proyectos, entendiéndose por presencia equilibrada cuando ambos sexos están representados al menos en un 40%. Y promover en todo caso, la participación de mujeres, sobre todo en aquellos sectores o sistemas en los que estén subrepresentadas.

- ✓ Verificar el **cumplimiento** de las cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres establecidas en la convocatoria, como, por ejemplo, el número de mujeres responsables del proyecto.
- ✓ Prestar particular atención a la **evaluación** de las cláusulas que incluyen criterios subjetivos, si han sido incorporados en la convocatoria, relacionados con la calidad y coherencia de las propuestas presentadas y con los análisis de impacto de género. Incorporar, si es preciso, apoyo técnico experimentado, dada la dificultad de valorar la calidad de las mismas.

5ª etapa. La administración pública hace seguimiento y evalúa con perspectiva de género los proyectos individuales

Etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR y actores participantes



La evaluación de las políticas públicas constituye una de las acciones planteadas en el PRTR para reforzar y modernizar los ámbitos principales que condicionan la estructura y trayectoria económica del país.

Las administraciones públicas deben hacer seguimiento de los proyectos que promuevan y/o en los que participen en las diversas modalidades señaladas al inicio de esta Guía, con el objetivo de asegurarse de que la transformación social buscada se va produciendo, que los objetivos perseguidos van cumpliéndose adecuadamente o, en el caso de que esto no ocurra, analizar las razones y promover medidas para conseguirlo. El propio PRTR incorpora, como se menciona más arriba, una evaluación ex – ante del impacto de género de las grandes líneas de proyectos que incluye.

Seguimiento y evaluación de los proyectos

A considerar

El **seguimiento y la evaluación** de un proyecto son parte de un único proceso que comienza al inicio del mismo, recabando de manera sistemática, en función de los objetivos y las actividades que se hayan establecido en la preparación del proyecto, la información necesaria para el análisis regular de los avances y de los no avances en la igualdad de género y para extraer aprendizajes.

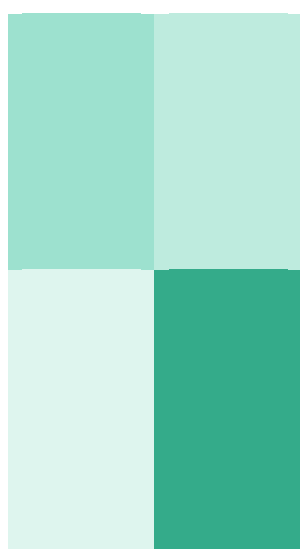
Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Preguntas relevantes

- ¿Se está avanzando como estaba previsto en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres? ¿Cuál es la evolución de los indicadores previstos en la convocatoria? ¿Cuáles son los factores de éxito y cuáles los mejorables?
- ¿Se identificaron correctamente (todas) las desigualdades entre mujeres y hombres del sistema en el que se enmarca el proyecto? ¿han aparecido algunas que no estaban identificadas o algunas identificadas no son relevantes?
- ¿Participan en el proyecto todas las instituciones, empresas, entidades que podrían aportar valor al objetivo de reducción de desigualdades de género? ¿falta o sobra alguna?
- ¿Se pueden iniciar actividades no previstas o cambiar algunas previstas para mejorar el impacto de género? ¿Qué evaluación se puede hacerse de la contribución del proyecto a la eliminación de las brechas de género?

Recomendaciones

- ✓ Promover, para todos los proyectos financiados con el PRTR, la evaluación del impacto diferenciado en mujeres y hombres de las políticas puestas en marcha, y no solo la de la adecuación del gasto ejecutado, con el ánimo de extraer lecciones útiles para la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas y avanzar en igualdad.
- ✓ Contar **con personal con conocimiento y experiencia** en la evaluación de impacto de género en el sector que se trate, en particular de proyectos no dirigidos específicamente a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, sino de proyectos transversales. En esta línea, promover la capacitación del personal en evaluación de impacto de género.
- ✓ Identificar en cada proyecto, muy en particular en aquellos no específicamente orientados a reducir brechas de género, las **buenas prácticas y lecciones** respecto a su impacto de género que se van aprendiendo, analizarlas en foros de empresas o entidades del sector, para contribuir a su difusión e implementación en otros proyectos o sectores.



Guía para las Entidades privadas y partenariados

Contexto

El PRTR establece la **incorporación del enfoque de género** y de inclusión de colectivos vulnerables en las distintas reformas e inversiones que se lleven a cabo en cada uno de los componentes, además de realizar una estimación de la contribución de cada uno de los componentes a la **igualdad entre mujeres y hombres**, dependiendo de que éstos originen impactos de género directos, indirectos o a través de la transformación de los sectores productivos en los que se intervenga.

Esta cuestión, junto a la incorporación de la dimensión de género y de igualdad de oportunidades en todos los procedimientos administrativos que se desarrollen en el marco del PRTR, al que se hace alusión en la **Guía para las administraciones públicas** completa los dos grandes espacios de trabajo y los dos tipos de actores en los que el PRTR pone el énfasis para asegurar que se aborda y desarrolla el cuarto eje de **igualdad de género** en todas sus actuaciones.

Es por ello que, como complemento de la Guía anterior, se presenta la **Guía para entidades privadas y partenariados**, dirigida a las organizaciones que van a llevar a cabo los proyectos, con el objetivo de orientar sus pasos en la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de vida de los mismos⁷. Pasos, que, como mínimo, han de ser coherentes y responder a los criterios y cláusulas sobre el objetivo de **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** que las administraciones públicas establezcan en sus convocatorias, y que, adicionalmente, han de dirigirse a la formulación y presentación de proyectos que tengan en consideración las diferentes necesidades e impactos sobre las mujeres y hombres de sus actuaciones (2º etapa), y la implementación y seguimiento y evaluación de los mismos para medir, visibilizar y dar cuenta de sus avances en términos de igualdad de género (4º etapa).

² Para más detalle sobre la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de vida del proyecto, se pueden consultar, entre otras, las siguientes guías:

[Gender mainstreaming guidelines for project planning \(The Commonwealth\)](#)

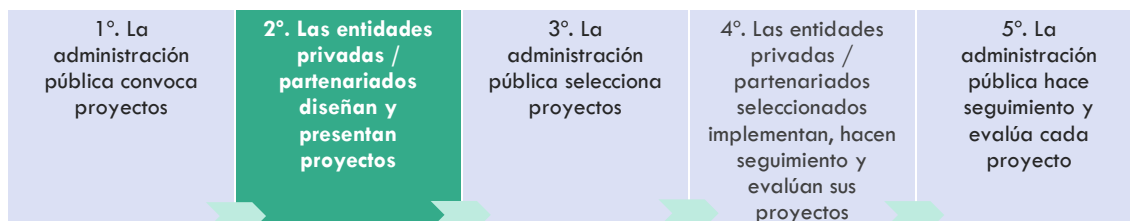
[Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales \(Junta de Andalucía, 2016\)](#)

[Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación \(EMAKUNDE, 2007\)](#)

[Guide on gender mainstreaming energy and climate change projects \(UNIDO Gender, 2014\)](#)

2ª etapa. Las entidades privadas / partenariados diseñan y presentan proyectos en cuya formulación incluyen la perspectiva de género

Etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR y actores participantes



Para ayudar a incorporar la perspectiva de género en cada aspecto del proyecto se ofrecen tres elementos guía: **preguntas relevantes** sobre lo que tiene que contener cada aspecto del proyecto para integrar la perspectiva de género, **recomendaciones** operativas sobre lo que hay que hacer para incorporarla y algunos **ejemplos**.

Diagnóstico

Preguntas relevantes

- ¿Se ha descrito correctamente el sistema en el que se enmarca el proyecto y sus elementos característicos?
- ¿Qué necesidades, funciones, usos y expectativas tienen las mujeres y los hombres en el sistema? ¿Existen brechas de género en estos aspectos? ¿Cuáles son?
- ¿La información utilizada permite el análisis de la situación de partida de mujeres y hombres en este sistema y la identificación de diferencias/similitudes y desigualdades? ¿Los datos se recopilan, analizan y presentan desagregados por sexo?
- ¿Se pueden iniciar actividades no previstas o cambiar algunas previstas para mejorar el impacto de género? ¿Qué evaluación se puede hacerse de la contribución del proyecto a la eliminación de las brechas de género?

Recomendaciones

- ✓ Realizar un diagnóstico de la situación real de las mujeres y los hombres con una **mirada amplia**, que considere el conjunto de elementos e interacciones del sistema en el que se enmarca el proyecto y no sólo el contexto más inmediato del mismo. Por ejemplo, algunos de los sistemas contenidos en el PRTR son: el sistema energético, el sistema educativo, el sistema agroalimentario y pesquero, el sistema de dependencia, el sistema de ciencia e innovación...
- ✓ Para ello, en primer lugar, identificar **el sistema en el que se enmarca el proyecto** y cómo operan sus elementos caracterizadores: 1) los objetivos últimos del sistema; 2) los recursos disponibles (físicos, tecnológicos, institucionales, territoriales, económicos...); 3) los actores

**Guías para incorporar la perspectiva de género
en las actuaciones financiadas en el marco del
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

implicados, sus relaciones y sus roles (instituciones, empresas, organizaciones no lucrativas, personas y colectivos, grupos vulnerables, grupos de poder...); 4) los canales para producir, ofrecer, acceder, consumir los bienes y/o servicios de que se trate; 5) el marco político y normativo (regulación, ejercicio de los derechos, ejercicio del poder y toma de decisiones...); 6) las fuentes de conocimiento (académicas-científicas, técnicas, experiencia de agentes participantes, tradiciones y conocimiento local, ciudadanía, etc.); y 7) las normas sociales que imperan e influyen en comportamientos, actitudes, etc.

- ✓ A continuación, identificar qué papel juegan **las mujeres y los hombres en el mismo** (división del trabajo, necesidades, roles, responsabilidades, oportunidades), con respecto a: 1) la distribución, el uso y el control de los recursos (espacios, tiempos, información, tecnologías, servicios, formación, empleo, poder económico y político, dinero...); 2) la existencia de posibles barreras a la participación debido por causas diversas (oportunidades limitadas por bajos niveles de educación, pobreza, mala salud, responsabilidades laborales no remuneradas...; violencia contra las mujeres; cuestiones culturales...); 3) el ejercicio de los derechos por parte de ambos sexos (por ejemplo, el derecho a una vivienda); 4) la influencia de las normas y valores sociales sobre los comportamientos, las actitudes y las expectativas de las mujeres y los hombres; 5) las interacciones de otras variables que puedan ser determinantes de desigualdades en el sistema (edad, educación, situación en el mercado laboral, tamaño del hogar, pertenencia a una minoría, discapacidad...), es lo que se denomina análisis de género interseccional.
- ✓ Recopilar la información suficiente y adecuada para realizar estos análisis. Para ello: 1) diversificar las fuentes de información (oficiales, organizaciones y colectivos implicados, academia y personas expertas...) y las técnicas de recogida y análisis (encuestas oficiales, encuestas específicas, consultas y otras técnicas cualitativas); 2) incluir la variable sexo en todos los indicadores y dimensiones del análisis que sea posible; y 3) incorporar otras variables personales y socioeconómicas determinantes de desigualdades en el sistema en el que se enmarca el proyecto.
- ✓ Explorar las posibilidades del uso de **big data** y de los datos abiertos de la administración pública para realizar el diagnóstico con perspectiva de género en proyectos donde la disponibilidad de datos es sea complicada o costosa.

Eje de transición ecológica

En el marco del sistema de movilidad urbana, en general, “las decisiones que las personas toman sobre los medios de transporte que utilizan o compran pueden trascender el interés propio puramente económico y la lógica. Pueden estar determinadas por una amplia gama de factores que van desde el sexo, la educación, la ocupación, la edad y el tamaño de la familia” (Sovacool, B.K. et al., 2018).

Los hombres realizan menos desplazamientos, pero a una mayor distancia, invierten más tiempo, utilizan más el vehículo privado y sus desplazamientos se deben a motivos laborales y de ocio. Las mujeres, sin embargo, recorren menos distancia, aunque realizan un mayor número de desplazamientos, de menor duración, fundamentalmente van a pie o en transporte público y sus viajes se deben al cuidado de terceros, asistencia al médico, ir de compras, etc. (RACC y Zurich, 2020).

Esto conlleva que, en lo que afecta al uso del transporte, los hombres adoptan un estilo de vida con un consumo más intensivo de energía que el de las mujeres. Así, el indicador de hogares unipersonales donde se posee al menos un automóvil propio es el 70% en el caso de los hombres frente al 25% en el de las mujeres. Además, las mujeres utilizan más los medios públicos y compartidos de transporte (11% de mujeres y 9% de hombres), con más diferencias respecto a los hombres en las modalidades de autobús (70% y 64%), tren de cercanías (53% y 47%) y metro (81% y 77%).

Por otra parte, los hombres, además de preferir el uso del vehículo propio, también recurren más que las mujeres al vehículo de alquiler por horas (11% de hombres y 9% de mujeres) para desplazarse ellos solos (Red2Red, 2020). No obstante, la pandemia por Covid-19 ha traído un nuevo contexto de movilidad cotidiana, caracterizado por una reducción del transporte público colectivo y un aumento de los desplazamientos a pie y del vehículo privado. Particularmente, en la movilidad por cuidados o acompañamiento (más habitual en las mujeres), se ha reducido el uso del transporte público a cambio de un incremento parcial del vehículo particular (Andaira y Ecologistas en Acción, 2021).

Eje de transformación digital

Un estudio sobre igualdad de género y digitalización en la Unión Europea (EIGE, 2018) describe un trayecto digital en función del sexo. Este trayecto empieza con una menor confianza en sus competencias digitales por parte de las mujeres jóvenes, que guarda estrecha relación con una menor aspiración y un menor interés de éstas en ocupar puestos de trabajo en el sector digital, y por lo tanto con menor inclinación a elegir carreras relacionadas.

El 73% de los chicos de 15 a 16 años de edad se sienten cómodos cuando utilizan dispositivos digitales con los que están menos familiarizados, frente al 63% de las chicas de la misma edad. A pesar de que más de 9 de cada 10 jóvenes de 16 a 24 años poseen competencias suficientes para utilizar las tecnologías digitales en su vida cotidiana, la menor confianza de las mujeres en sus propias habilidades se traduce en que apenas alcanzan el 20% del total de personas tituladas en TIC o ingenierías en la UE y ocupan 2 de cada 10 puestos de trabajo en los mismos ámbitos.

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

En el caso de España, el porcentaje de mujeres matriculadas en sectores STEM oscila entre el 12% en Informática al 59% en Ingeniería Biomédica (Ministerio de Educación, 2019) y sólo el 15,6% de los profesionales TIC son mujeres (Mateos, S. y Gómez, C., 2019). Como consecuencia, la escasa presencia femenina en el sector aumenta la brecha salarial de género (aunque es menor en el sector TIC que en otros sectores), que en España se sitúa en torno al 22% (Romero, S. y Varela, J., 2018).

La sobrerrepresentación masculina en el sector refuerza los estereotipos de género, la ausencia de mujeres en el desarrollo científico y tecnológico acentúa el sesgo de género en la propia tecnología y se produce una pérdida económica relevante por falta de profesionales en el sector. Sin embargo, este proceso no es inevitable, como lo demuestra el hecho de que la brecha digital de género es menor en países con grandes brechas de género en otros ámbitos, como sucede en los países árabes y en los países muy pobres, porque las carreras STEM son percibidas como una forma de salir de la precariedad, también para mujeres (Nicola Düll, 2021).

Eje de cohesión social y territorial: economía de los cuidados

El modelo de cuidados de niños, niñas y personas dependientes, incluidas personas con discapacidades, enfermas y personas mayores, se enfrentaba ya antes de la crisis de la Covid-19 a la denominada “crisis de los cuidados” (EIGE, 2020), que alude a la incapacidad del sistema de cuidados de garantizar el bienestar de amplios grupos de población. La Ley de Dependencia de 2006 reconoció el derecho a recibir asistencia, pero su implementación ha sido incompleta y no ha conseguido involucrar suficientemente a hombres ni a los poderes públicos en los cuidados.

En efecto, el sistema de cuidados recae aun fundamentalmente en las mujeres: ellas son las que cuidan, las que dejan de trabajar y de tener ingresos propios y las que, cuando se dedican profesionalmente a las labores domésticas de familias que no son las suyas, están sujetas a condiciones laborales y de protección social no compatibles con un empleo digno.

Según datos de seguridad social, el 87% de las excedencias familiares (no remuneradas) en 2020 fueron solicitadas por mujeres y el 89% de los cuidadores no profesionales eran mujeres; según datos de la EPA del INE, el 98% de personas que teniendo un empleo anteriormente lo dejaron por razones de cuidados de niños, personas dependientes y mayores en 2020 fueron mujeres; el 93% de las personas que trabajaban a tiempo parcial por razones de cuidados en 2020 eran mujeres; y el de mujeres inactivas por estos motivos era del 88%. En conjunto, el trabajo de cuidados no remunerado realizado por mujeres asciende a unos 130 millones de horas al año y a 5.9 millones de horas el realizado por hombres. Esto equivale, asignándoles el salario mínimo por hora, al 10.3% y 4.7% respectivamente del PIB de España (OIT, 2018).

Por otra parte, el trabajo de cuidados remunerado también recae mayormente en las mujeres. Según la EPA, en 2020 trabajaron 470.700 mujeres y 67.100 hombres en Actividades de los hogares como empleadores, es decir, en tareas domésticas y de cuidados. Una parte de estas personas trabajan en economía sumergida, dado que solo unas 380.000 personas están registradas en el sistema especial de empleadas del hogar

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

de la seguridad social. Aunque este sistema es parte del Régimen General desde 2012, la protección social de la que se beneficia es limitada, ya que no incluye la prestación por desempleo.

Con todo, el sector económico de los cuidados es un sector en expansión y en transformación en el que participan el sector público, empresas, familias y personas trabajadoras. La pandemia de la Covid-19 ha contribuido a visibilizar y a valorizar las tareas de cuidados y ha puesto en el foco de las políticas la necesidad no de cambiar, sino de transformar el sistema de cuidados existente.

El proyecto

Preguntas relevantes

- ¿Qué potencial de transformación tiene el proyecto para mejorar la igualdad de mujeres y hombres y reducir las brechas de género en el sistema en el que se enmarca? Por ejemplo, el sistema educativo, el sistema energético, el sistema de cuidados...

Recomendaciones

- ✓ Elaborar un diagnóstico que analice la situación, presencia y participación de mujeres y hombres en todas las áreas que aborde el proyecto para evaluar la contribución del proyecto al avance de la **igualdad de género**. La necesidad de esta evaluación se enmarca en el eje 4 de igualdad de género establecido en el PRTR, en cuanto a que todas las medidas del Plan contribuirán al cumplimiento del mismo (
- ✓ Además, “los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”, según indica el Art. 19 de la [Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#). Esto se recoge con detalle en la [Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003](#).

Objetivos

Preguntas relevantes

- ¿Se visibiliza el compromiso del proyecto con el objetivo de igualdad de género? ¿Cómo?
- ¿Se establecen objetivos cualitativos y cuantitativos teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres identificadas en el marco del proyecto? ¿Cómo?
- ¿Se establecen objetivos orientados a reducir las brechas de género identificadas? ¿Cómo?

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Recomendaciones

- ✓ Incluir la igualdad entre mujeres y hombres en los objetivos generales del proyecto, para fomentar el compromiso de todas las organizaciones y agentes implicados.
- ✓ Establecer objetivos específicos cuantitativos y cualitativos y, cuando sea apropiado, metas específicas, que se vinculen directamente a la reducción de brechas de género identificadas en el diagnóstico (tener en cuenta que en el PRTR se indica que sus componentes van a tener algún tipo de impacto sobre la reducción de las brechas de género).
- ✓ Proponer objetivos específicos de participación de mujeres y hombres en determinadas situaciones, áreas o posiciones en las que estén infrarrepresentadas.
- ✓ Formular objetivos específicos para grupos de personas de especial vulnerabilidad, en situación o riesgo de exclusión social si resulta oportuno en el contexto del proyecto.

Medidas y actividades

Preguntas relevantes

- ¿Se incorporan medidas que aborden las necesidades específicas de mujeres y hombres identificadas? ¿Se incorporan medidas y actividades específicas que contribuyen a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas?

Recomendaciones

- ✓ Formular y planificar medidas teniendo en cuenta las necesidades específicas y diferenciadas de las mujeres y los hombres en el marco del proyecto, de modo que se puedan corregir posibles desequilibrios entre ambos sexos. En este sentido es importante incluir medidas específicas tendentes a facilitar la participación de personas del sexo menos representado y asegurar siempre una participación mínima de mujeres, para maximizar y visibilizar todo el talento disponible, invertir roles...

Organizaciones, equipos, gobernanza y otros recursos

Preguntas relevantes

- ¿Las organizaciones involucradas tienen compromisos explícitos con la igualdad entre mujeres y hombres (protocolos, decálogos, planes, distintivos, etc.)? ¿Son visibles en el marco del proyecto?
- ¿Los equipos de trabajo están conformados por mujeres y hombres en condiciones de igualdad en los diferentes niveles de responsabilidad y tareas? ¿Participan mujeres y hombres de manera igualitaria en los órganos de la gobernanza y en los foros y órganos consultivos del proyecto? ¿se asegura en todo caso una participación mínima de mujeres?

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

- ¿Cuentan los equipos con asesoramiento y apoyo de personas suficientemente capacitadas en igualdad entre mujeres y hombres y en análisis de impacto de género?
- ¿Se dispone de recursos materiales y financieros suficientes para abordar los objetivos y las actividades en materia de igualdad?

Recomendaciones

- ✓ Hacer notar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres de las organizaciones implicadas en el proyecto en los aspectos relacionados con la comunicación del proyecto.

Por ejemplo, acompañar los logos identificadores de las organizaciones implicadas en el proyecto con los logos de los reconocimientos obtenidos por su compromiso con la igualdad de género.

- ✓ Contar con asistencia y asesoramiento especializado en materia de igualdad, tanto interno como externo, para apoyar la incorporación de perspectiva de género en todas las fases del ciclo de vida del proyecto.

Por ejemplo, asignar recursos específicos en el presupuesto del proyecto a tal fin.

- ✓ Incorporar criterios que procuren una participación equilibrada y en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los órganos de gobernanza y toma de decisiones, equipos de trabajo, sistemas de gestión, ejecución y seguimiento del proyecto y foros y órganos consultivos.

Por ejemplo, establecer el objetivo de al menos el 40% del sexo que esté infrarrepresentado siempre que sea posible en los equipos, estructuras y procesos del proyecto.

- ✓ Asignar de forma explícita recursos suficientes en el presupuesto del proyecto para realizar las actuaciones que aseguren la incorporación de la igualdad de género en el mismo.

Por ejemplo, para contratar una persona experta en género, para proporcionar formación de género de calidad al personal del equipo...

Sistema de seguimiento y evaluación

A considerar

El **seguimiento y la evaluación** de un proyecto tiene la finalidad de verificar sus resultados e impactos asociados a los objetivos del proyecto, reorientar actuaciones, extraer lecciones y buenas prácticas y visibilizar sus logros. Por lo tanto, es el único **proceso transversal** de todo proyecto, que lo abarca de principio a fin, y que ha de llevarse a cabo de forma continuada desde el inicio del mismo y a lo largo de todo su ciclo de vida.

La **evaluación** en general y la **inclusión de la perspectiva de género** en particular requieren de conocimiento y experiencia especializados para realizarse con solvencia y poder así extraer lecciones que mejoren la eficacia de los proyectos en el futuro.

**Guías para incorporar la perspectiva de género
en las actuaciones financiadas en el marco del
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

Preguntas relevantes

- ¿El sistema de seguimiento y evaluación permite medir los avances o retrocesos sobre la igualdad de género del proyecto? ¿Permite extraer lecciones de qué ha funcionado bien y conviene replicar y qué conviene cambiar? ¿Permite confirmar o refutar las hipótesis de transformación formuladas inicialmente y la evaluación ex ante? ¿Cómo?
- ¿Miden estos indicadores los aspectos de género de cada resultado? ¿Miden los resultados sobre las mujeres y los hombres que generan las actividades realizadas? ¿Y la reducción de las brechas de género?

Recomendaciones

- ✓ Contar con asesoramiento (interno o externo) de personas con conocimiento y experiencia especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, para asesorar en estas fases del proyecto.

- ✓ Incorporar herramientas específicas para hacer seguimiento y evaluación con perspectiva de género.

Por ejemplo, informes de impacto de género o capítulos específicos, datos desagregados por sexo, indicadores de brechas entre mujeres y hombres.

- ✓ Incluir indicadores para medir la incorporación de la perspectiva de género en los procesos relacionados con la ejecución del proyecto (diagnóstico, planificación de objetivos y medidas, dotación de recursos, implementación de actividades y procesos de seguimiento y evaluación) (indicadores de proceso).

Por ejemplo, porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobernanza y toma de decisiones, equipos técnicos, sistemas de gestión, ejecución y seguimiento, foros y órganos consultivos del proyecto.

- ✓ Incluir indicadores para medir la realización de las actividades del proyecto relacionadas con la igualdad (indicadores de producto o resultados a corto plazo).

Por ejemplo, porcentaje de mujeres y hombres participantes en actividades de formación digital en las empresas, en actividades de promoción del emprendimiento en sectores TIC...

- ✓ Incluir indicadores para medir los resultados asociados a los objetivos específicos relacionados con la igualdad (indicadores de resultados a largo plazo).

Por ejemplo, tasa de creación de iniciativas empresariales en sectores digitales por sexo, tasa de inserción laboral en el sector de energías renovables por sexo...

- ✓ Incluir indicadores para medir el impacto sobre la reducción de las brechas de género en el sistema en el que se enmarca el proyecto (indicadores de impacto).

Por ejemplo, aumento del porcentaje de mujeres en carreras STEM en 2030, aumento del porcentaje de mujeres profesionales en el sector de energías renovables en 2030...

- ✓ Recopilar la información suficiente y adecuada para construir los indicadores y realizar los análisis indicados: 1) utilizar una metodología combinada de técnicas cualitativas y

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

cuantitativas para recoger la información; 2) incluir indicadores desagregados por sexo en todo los procesos y dimensiones de seguimiento y evaluación que sea posible; 3) incorporar las variables personales y socioeconómicas determinantes de desigualdades entre mujeres y hombres en el marco del proyecto (edad, tamaño y composición del hogar...).

Por ejemplo, si se van a realizar consultas a personas y organizaciones para recoger información, asegurar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la consulta (encuestas, entrevistas, grupos de discusión...), la participación de organizaciones expertas o comprometidas con la igualdad en el contexto del proyecto...

Comunicación

Preguntas relevantes

- ¿Se ha previsto que las acciones de comunicación del proyecto incorporen un lenguaje e imagen inclusiva y no sexista?

Recomendaciones

- ✓ Asegurar el uso de un lenguaje e imagen inclusiva y no sexista en todos los materiales del proyecto (documentales y audiovisuales), en la página web del proyecto, en los mensajes relacionados con el proyecto enviados a través de redes sociales y en todo evento de comunicación relacionado con el mismo.

Para más información se puede consultar la [Guía para el uso no sexista del lenguaje](#).

Proyecto “The Mid Nordic Film Export (MNFE)” para impulsar el crecimiento de las empresas cinematográficas suecas y noruegas

El **objetivo** del proyecto MNFE, puesto en marcha en 2019, ha sido ofrecer orientación, redes y formación a cineastas de Suecia y Noruega, y encontrar nuevas formas de distribuir las películas producidas en Trøndelag (Noruega) y Jämtland y Västernorrland (Suecia).

En el proyecto han participado 50 empresas y personas del mundo del cine, incluyendo productores de largometrajes, documentales y cortometrajes, así como realizadores de películas de animación, con el resultado de que 7 empresas unipersonales se convirtieron en negocios en crecimiento y 11 personas recibieron formación que les permitió crear propias empresas cinematográficas. Además, 36 películas llegaron al mercado nacional y 20 se distribuyeron internacionalmente gracias a las actividades del proyecto.

Se ha incorporado la perspectiva de género en los procesos de decisión y planificación del proyecto. Teniendo en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, se estableció una red permanente a ambos lados de la frontera para apoyar a las mujeres en sus actividades artísticas y comerciales. Esto ha permitido mejorar las condiciones y oportunidades de las mujeres cineastas.

El proyecto ha sido financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional de la UE a través del Programa Operativo "Interreg V-A Suecia Noruega" para el periodo de programación 2014-2020. La inversión se enmarca en la prioridad "Competitividad de las PYME".

Proyecto “Metal 3D Innovations (Me3DI)” para fomentar la impresión 3D en la industria del metal de Karelia del Sur (Finlandia)

El proyecto Me3D, desarrollado en 2020, tiene el **objetivo** de promover el uso de la impresión 3D para la producción de piezas industriales de metal. Para ello, se ha creado una agrupación regional de conocimientos en Karelia del Sur (Finlandia), formada por ingenieros/as, diseñadores/as, proveedores/as de sistemas y materiales industriales, centros de investigación y personas usuarias de piezas metálicas, que ha facilitado su acceso a conocimientos, recursos y servicios de impresión 3D.

Me3DI ha establecido asociaciones con otros proyectos financiados por la UE, ha colaborado con universidades de toda Europa en la elaboración de material de formación, I+D y publicaciones científicas, y ha recopilado una base de datos de personas y organizaciones expertas en impresión 3D en Finlandia. Entre otras **actividades**, se han celebrado reuniones y talleres para animar a las mujeres a emprender carreras en el ámbito de la impresión 3D. Además, un club juvenil de impresión 3D se ha encargado de mostrar los conocimientos derivados del proyecto a unos 300 niños y niñas.

El proyecto se ha financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional de la UE a través del Programa Operativo "Crecimiento sostenible y empleo" para el periodo de programación 2014-2020. La inversión se enmarca en la prioridad "Investigación e innovación".

Proyecto “Klimatsmart Innovation” para modernizar y reforzar la competitividad de las PYME forestales

Este proyecto, llevado a cabo durante 2019, tiene el **objetivo** de garantizar un futuro sostenible para las industrias forestales de Värmland, fundamentales para la economía sueca.

Se ha creado una plataforma para poner en contacto a empresas, investigadores, estudiantes y socios internacionales, junto con el sector público y la sociedad civil, para fomentar prácticas empresariales, productos y servicios sostenibles, a las que se han unido unas 50 empresas. La plataforma les ha ayudado a desarrollar productos y procesos innovadores, a mejorar sus modelos de negocio, a descubrir nuevas tecnologías y a reutilizar los residuos. También podían solicitar financiación, encontrar socios comerciales y obtener ayuda para las ferias comerciales y la internacionalización.

Entre las **actuaciones** desarrolladas, se promueve la cooperación con los estudiantes y las formas de atraer a más mujeres a este sector dominado por los hombres. Se apoya a los estudiantes para que se formen y encuentren trabajo en las industrias forestales, con el fin de garantizar un suministro a largo plazo de trabajadores y trabajadoras cualificadas.

El proyecto se ha financiado por Fondo Europeo de Desarrollo Regional a través del Programa Operativo "Centro-Norte de Suecia" para el periodo de programación 2014-2020. La inversión se enmarca en las prioridades "Competitividad de las PYME" y "Economía baja en carbono".

Proyecto “Funding and supporting business creation and development projects by excluded people” para facilitar el acceso a microcréditos a poblaciones aisladas de la región Centre Val de Loire

La Asociación Adie ha llevado a cabo este proyecto en 2019, con el **objetivo** de ayudar a 100 personas (excluidas del mercado laboral) a crear su propia empresa. Las personas asesoradas no tenían cualificación ni capital, pero se beneficiaron de asistencia y financiación personalizadas. Así, el proyecto ha contribuido a crear vínculos sociales para personas aisladas y a mejorar sus condiciones de vida.

La creación de nuevas empresas ha contribuido a integrar a las comunidades extranjeras y a los jóvenes de los barrios desfavorecidos, especialmente afectados por el desempleo.

En el caso de las mujeres, el espíritu empresarial también ha contribuido a incluirlas en el tejido económico local, además de aumentar la confianza en sí mismas y en sus posibilidades. De hecho, el 44 % de las personas emprendedoras financiadas a través del proyecto han sido mujeres, mientras que sólo un tercio de las personas que crean empresas en Francia son mujeres.

El proyecto se ha financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del programa de cooperación "Programa Operativo Centro-Val de Loira 2014-2020" para el periodo de programación 2014-2020. La inversión se enmarca en la prioridad "Empleo, crecimiento e inversión".

Proyecto “Gendered Landscape” para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación urbana en siete ciudades europeas

Siete ciudades europeas están intercambiando buenas prácticas con el **objetivo** de garantizar que sus políticas, servicios y desarrollo sean igualitarios desde el punto de vista del género, a través del proyecto *Gendered Landscape*, integrado en el marco de URBACT, el programa de Cooperación Territorial Europea que pretende fomentar el desarrollo urbano integrado y sostenible en ciudades de toda Europa.

En Umeå (Suecia), Fráncfort (Alemania), Trikala (Grecia), Barcelona (España), La Rochelle (Francia), Panevezys (Letonia) y Celje (Eslovenia), se está concienciando a responsables de la planificación y la toma de decisiones urbanas sobre cómo se perpetúan las estructuras de poder de género en las ciudades, de modo que utilicen ese conocimiento para hacer que sus políticas y servicios sean igualitarios desde el punto de vista del género.

En Umeå, por ejemplo, la **práctica consistió en una visita guiada en autobús para examinar el entorno urbano con perspectiva** de género e identificar lugares que se podían mejorar. Uno de estos lugares fue el túnel que conectaba el centro de la ciudad con el barrio de Haga. Los arquitectos rediseñaron el túnel, con el resultado de un espacio más seguro. El nuevo túnel no sólo es más amplio y luminoso, sino que no hay rincones oscuros en los que se puedan esconder delincuentes y tiene una entrada adicional en el centro, todo lo cual contribuye a aumentar la sensación de seguridad.

Utilizando la buena práctica de Umeå como ejemplo de planificación urbana con igualdad de género, las demás ciudades asociadas han empezado a revisar planes, datos y recursos existentes locales. En los próximos dos años, hasta 2022, todas las ciudades participantes co-diseñarán planes de acción integrados con los agentes locales para hacer frente a sus propios retos en materia de igualdad de género.

Iniciativas para promover el rol de las mujeres en empresas del sector de la energía en España

El informe del Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2018 (AEMENER, 2018), pone de relieve que las mujeres están infrarrepresentadas en el sector energético (28,5% del personal de las empresas del sector), con diferencias por categoría profesional (desde el 36,7% en puestos técnicos y administración, el 29,5% en mandos intermedios y el 22,5% en alta dirección, hasta el 19,6% en puestos operarios, además del 28% de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Ibex-35). Ello es debido a la influencia de normas culturales y sociales sobre la escasa presencia de mujeres en carreras STEM, la percepción del sector energético como un ámbito masculino, la dificultad para conciliar vida laboral y familiar en trabajos que implican un horario a menudo imprevisible y disponibilidad para viajar, ciertas prácticas de contratación no igualitarias por prejuicios sobre las capacidades de las mujeres...

Esta cuestión se está abordando por empresas energéticas españolas, con el **objetivo último** de promover el rol de las mujeres en el sector de la energía, a través de diversos tipos de **medidas**: 1) medidas para reducir la brecha salarial; 2) medidas de corresponsabilidad y conciliación para conciliar vida personal y el cumplimiento de objetivos empresariales; 3) medidas de para asegurar la presencia de la mujer en todos

los puestos de la organización; 4) medidas para promover la carrera profesional de las mujeres; 5) medidas para reconocer y fomentar la labor de las empresas comprometidas con la igualdad; 6) medidas para incorporar la igualdad en la estrategia de la compañía; medidas para promover una cultura inclusiva y fomentar el trabajo en redes internas y externas; 7) medidas para dotar de planes, programas, formación que fomenten la igualdad.

Programa “IT for She” para promover a las niñas y mujeres jóvenes hacia el sector tecnológico en Polonia

En Polonia, un gran número de comunidades de mujeres de base muy activas y autoorganizadas están trabajando en promover a las mujeres en las TI, proporcionando educación e inspiración, y motivando a las mujeres para que dirijan sus propios proyectos y establezcan nuevas empresas en el sector.

En los últimos 11 años, grandes campañas nacionales, “Girls as Engineers” y “Girls Go Science”, organizadas por la Fundación Educativa Perspektywy y la Conferencia de Rectores de las Universidades Técnicas Polacas, han tenido un gran éxito: más de 70.000 niñas han participado en las campañas; y la participación de niñas y mujeres jóvenes en la educación STEM en Polonia aumentó durante este periodo del 29 al 37%.

Uno de los programas desarrollados por la Fundación Perspektywy es “IT for She”, lanzado en 2017. Este programa tiene el **objetivo** de movilizar el potencial de las mujeres en el ámbito de las TI a través de una actividad sistemática y colaborativa a largo plazo. Durante el programa, las mujeres tienen la oportunidad de desarrollar habilidades en programación, nuevas tecnologías, gestión de proyectos, planificación de la carrera y liderazgo. La atención se centra en las relaciones con personas expertas de alto nivel de las principales empresas de TI.

Entre sus principales **actividades** destacan: 1) “Women in Tech Camp”, un campamento anual de informática para chicas, Tech Camp, uno de los más grandes de Europa, en el que han participado 120 jóvenes de toda Polonia; 2) un programa de tutoría dirigido por representantes de las principales empresas tecnológicas de Polonia, en el que han participado 130 chicas y 150 personas expertas y trabajadoras comprometidas con este reto; y 3) campañas voluntarias que animan a las niñas a aprender a programar, principalmente las que viven en ciudades pequeñas y zonas rurales.

Proyecto “Gira Mujeres” para el empoderamiento de las mujeres rurales

El proyecto Gira Mujeres está dirigido a impulsar la capacidad emprendedora de la mujer a través de talleres de empoderamiento personal y profesional. Se puso en marcha en 2016 por Coca-Cola en colaboración con otras entidades: AlmaNatura se encarga de la parte rural de este proyecto; Cruz Roja Española se encarga del programa de empleabilidad a colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad; Dona Activa Forum y Fundación Mujeres hacen su parte en capitales de provincia o municipios en diferentes territorios de España, llegando así a cubrir toda la geografía del país; ImpactHUB se

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

encarga de GIRA Weekend, realizando diferentes eventos formativos para mujeres emprendedoras en diferentes ciudades.

Sus **objetivos generales** son: 1) fomentar el empoderamiento y apoyo personal y profesional de las mujeres rurales; 2) impulsar el autoempleo de las mujeres rurales para la toma de las riendas de su vida; y 3) poner en valor el entorno rural como territorio con oportunidades para el emprendimiento.

En sus cuatro años de funcionamiento, desde su comienzo en 2016, AlmaNaturaleza ha llevado el proyecto a alrededor de 200 municipios rurales en cada edición, llevando a cabo más de 670 talleres por pueblos y entornos rurales de prácticamente todas las provincias españolas. Se ha celebrado cada año la edición de “Encuentra tu ruta”, los talleres de referencia, en el marco de los cuales se diferencian **acciones** específicas según los perfiles de participantes: mujeres desempleadas y empresarias. Con todo ello se ha conseguido impulsar las iniciativas e ideas de más de 9.100 mujeres.

Proyecto “Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de Covid-19. Guía de buenas prácticas para universidades”

La Red de Unidades de Igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU) ha elaborado una Guía para que las Universidades apoyen la conciliación corresponsable en tiempos de Covid-19 en el ámbito universitario. En ella, se identifican los riesgos asociados al teletrabajo: aislamiento, hiperconexión digital, vuelta a las tareas de cuidado de mujeres, intensificadas durante la pandemia por el cierre de colegios y de centros de cuidados.

La Guía considera el sistema universitario y el diferente impacto que el teletrabajo puede tener sobre mujeres y hombres. En consecuencia, identifica todos los agentes corresponsables del sistema: las personas, la familia, el entorno social y las administraciones públicas; y propone actuaciones a cada uno de ellos. A modo de ejemplo, al agente “entorno social” le propone reforzar los servicios de cuidados, ya que teletrabajar sin cuidados no es conciliar; a las instituciones universitarias, les propone, por ejemplo, adaptar la normativa para priorizar la atención a las necesidades de conciliación corresponsable, teniendo en cuenta la diversidad familiar y socioeconómica; a las administraciones públicas, en concreto a las agencias de evaluación de la calidad universitaria, les solicitan el establecimiento de criterios de ponderación que neutralicen los efectos negativos que supone en la carrera académica asumir responsabilidades de cuidados. En efecto, según un estudio de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, durante la pandemia, la brecha de género en los cuidados se reflejó en los resultados científicos de las mujeres: el 33% de ellas, frente al 25% de los hombres, cree que su productividad científica se vio afectada por sus responsabilidades domésticas y de cuidado (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020).

Proyecto “Innovatia 8.3” para incorporar la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en la creación de empresas

Innovatia 8.3 es un proyecto que nace en el año 2011 gracias a la colaboración entre la Universidad de Santiago de Compostela y el Instituto de las Mujeres.

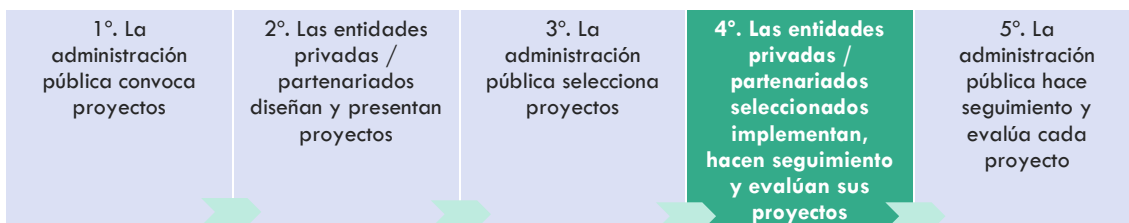
El **objetivo** es fomentar del espíritu empresarial de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico, además de la creación de un modelo de intervención que integre la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica (Spin-off). Se busca, así mismo, la implantación de la metodología y las herramientas elaboradas desde el año 2011 en todas las universidades del territorio nacional, así como apoyar el incremento de la participación de las mujeres universitarias en el emprendimiento.

En concreto, el Programa de Amadrinamiento forma parte de la propuesta de intervención dirigida a elaborar y definir un ecosistema de género del emprendimiento basado en la tecnología y el conocimiento, en las universidades y centros de investigación.

Entre los materiales desarrollados, destaca el manual de procedimientos dirigido al personal de apoyo al emprendimiento en las Oficinas de Transferencia de resultados de Investigación (OTRI) de Universidades y Centros de Investigación, en el que se incorpora la perspectiva de género en todos los procesos a seguir, desde el diseño del servicio, hasta la evaluación de calidad del mismo. Además, se forma en igualdad de género al personal técnico de estas Oficinas, generándose una metodología de trabajo, para la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de apoyo en la creación de Spin-off, que se está transfiriendo a otras Universidades y Centros de Investigación de España.

4ª etapa. Las entidades privadas / partenariados seleccionados implementan y hacen seguimiento y evaluación con perspectiva de género de sus proyectos

Etapas del desarrollo de los proyectos financiados con el PRTR y actores participantes



Una vez establecidas, en la fase de formulación, las actuaciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en todos los aspectos del proyecto, en las fases de implementación y seguimiento y evaluación se han de ejecutar dichas actuaciones con el fin de garantizar que efectivamente se incorpora la igualdad entre mujeres y hombres, de forma transversal, en el mismo. Por lo tanto, las preguntas relevantes para incorporar la perspectiva de género en el proyecto se han tenido que hacer en la fase de formulación, por lo que en este apartado se ofrecen únicamente recomendaciones operativas.

Implementación del proyecto

- Realizar las acciones necesarias para garantizar que la perspectiva de género está integrada adecuadamente en el desarrollo del proyecto: contratación, formación, investigaciones específicas, uso de herramientas, revisión de procedimientos, elaboración de materiales...

Equipos

- ✓ Contar con personas con conocimiento especializado en género en el equipo del proyecto para asesorar en la materia durante todo el desarrollo del mismo.

Por ejemplo, contratar a un equipo experto en género a nivel externo (persona o asistencia técnica), impartir formación especializada a miembros de equipo del proyecto, proporcionar guías, manuales y buenas prácticas que sirvan de referente como materiales de consulta...

- ✓ Procurar una participación equilibrada y en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los equipos de trabajo vinculados a la ejecución del proyecto, en todos los niveles organizativos, espacios de toma de decisiones y gestión de actuaciones.

Por ejemplo, en las ofertas de empleo: describir los requisitos del puesto de trabajo ajustados a las necesidades reales, redactar la oferta con lenguaje e imágenes inclusivas, utilizar el curriculum ciego en la elección de personas candidatas, difundir la oferta por canales de comunicación inclusivos, negociar las condiciones laborales y salariales con criterios de igualdad ...

- ✓ Velar por la participación de organizaciones o personas expertas en género en el sistema en el que se enmarca el proyecto en los foros y órganos consultivos que intervengan en la implementación y seguimiento del proyecto.

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Por ejemplo, asociaciones de mujeres científicas, de mujeres rurales, de profesionales del sector de los cuidados, de mujeres en el sector pesquero, la energía, la tecnología, la ecología...

- ✓ Contratar empresas proveedoras comprometidas con la igualdad de trato y oportunidades.

Por ejemplo, empresas que, aun no teniendo obligación, hayan elaborado y registrado su Plan de Igualdad; empresas que dispongan de medidas de igualdad implantadas y/o con certificación; empresas con experiencia demostrable en igualdad de género...

Actividades

- ✓ Garantizar que las mujeres y los hombres puedan acceder por igual a los recursos/servicios que ofrecen las actividades que se desarrollen en el proyecto.

Por ejemplo, ofrecer facilidades (un servicio de apoyo, formación digital, etc.) para que el acceso online a subvenciones u otros recursos no sea una restricción que genere discriminación de género.

- ✓ Garantizar que las mujeres y los hombres también puedan participar en igualdad de los mismos a lo largo de la implementación de las actividades previstas.

Por ejemplo, disponer de servicios de apoyo a la conciliación para facilitar la participación de las mujeres en actividades del proyecto; adaptar horarios a las necesidades de movilidad de las mujeres en el ámbito rural...

Seguimiento y evaluación del proyecto

- Realizar las actuaciones necesarias para garantizar que se hace explícita la perspectiva de género en el sistema de seguimiento y evaluación del proyecto: contratación, formación, uso de herramientas, medición de indicadores, elaboración de informes...

Equipos

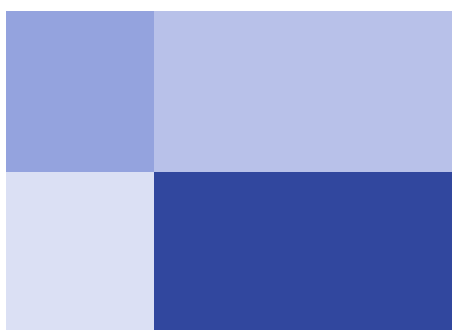
- ✓ Garantizar que existe conocimiento especializado en evaluación y en igualdad de género en el equipo de seguimiento y evaluación del proyecto (persona/asistencia técnica externa y/o personal del equipo interno).
- ✓ Procurar una participación equilibrada y en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el equipo de seguimiento y evaluación del proyecto, en todos los niveles y espacios de decisión y operativos (objetivo de al menos el 40% del sexo que esté infrarrepresentado).

Actuaciones

- ✓ Informar periódicamente sobre la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto (aplicación de indicadores de proceso).
- ✓ Garantizar que las mujeres y los hombres pueden participar en igualdad en los procesos que se pongan en marcha para realizar el seguimiento y la evaluación del proyecto (en la participación en encuestas, entrevistas u otras técnicas de recogida de información).
- ✓ Recopilar datos desagregados por sexo para medir los resultados y los impactos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

**Guías para incorporar la perspectiva de género
en las actuaciones financiadas en el marco del
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

- ✓ Elaborar informes de impacto de género (ex ante, intermedios o de seguimiento y ex post) o capítulos específicos en el diagnóstico, las memorias de ejecución y las evaluaciones del proyecto.
- ✓ Hacer seguimiento del acceso y la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades del proyecto e incorporar medidas correctivas de desigualdad de género que se produzca en la ejecución del proyecto (aplicación de indicadores de resultados a corto plazo).
- ✓ Medir los cambios generados por las actividades realizadas en la posición de mujeres y hombres en el sistema en el que se enmarca el proyecto (aplicación de indicadores de resultados a largo plazo).
- ✓ Establecer un escenario o línea de base, teniendo en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres identificada en el diagnóstico, con el fin de tener una referencia para medir el impacto del proyecto en la reducción de las brechas de género en el sistema en el que se enmarca (aplicación de indicadores de impacto).



Glosario de términos

¿Qué es género?

El **género** hace referencia a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad, en una época determinada, considera apropiados para mujeres y hombres. Puede cambiar entre países y a lo largo del tiempo. El género determinará cómo se trata y valora a las mujeres y los hombres en la sociedad, qué acceso tienen a los recursos, a la representación y al poder, y cómo lo ejercen.

Referencia

El género se refiere a los atributos y oportunidades sociales asociados al hecho de ser hombre y mujer y a las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Son específicos de un contexto/tiempo y cambiables. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de tomar decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural son la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad.

[UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming – Concepts and definitions](#)

¿Qué es la perspectiva de género?

La **perspectiva de género** es el conjunto de mecanismos y metodologías para tener en cuenta la distinta condición, posición, necesidades e intereses de mujeres y hombres en cualquier actuación y ámbito, con el objetivo último de alcanzar la igualdad de género.

Por lo tanto, la **incorporación de una perspectiva de género en la legislación, políticas o programas** es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier actuación que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles.

Cuando la perspectiva de género o el **principio de igualdad entre mujeres y hombres** se aplica realmente, en todas las áreas y en todos los niveles, a todo el ciclo de una actuación (diseño, implementación, seguimiento y evaluación), sea ésta pública o privada, se denomina **transversalidad** o **mainstreaming de género**.

Referencia

Transversalizar la perspectiva de género es “El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”

[Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas \(ECOSOC\), 1997](#)

¿Qué es la interseccionalidad?

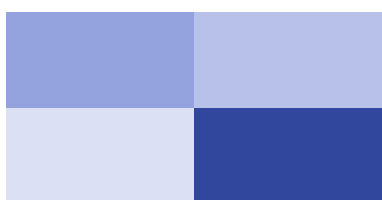
La **interseccionalidad** es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de esta convergencia o superposición de identidades.

El **análisis intersectorial** ayuda a entender e identificar el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a determinar la incidencia de las políticas, los programas, los servicios y las leyes en estas situaciones.

Referencia

“El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha interpretado que la interseccionalidad es un concepto básico para entender el alcance de las obligaciones generales contraídas por los Estados partes en virtud del artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El concepto de interseccionalidad refleja las consecuencias de dos o más sistemas combinados de discriminación, y se refiere a la manera en que estos contribuyen a crear capas de desigualdad.”

[Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017](#)



Recursos útiles

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

El PRTR

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia DL 36/2020, de 30 de diciembre

Guías de interés

Gender Issue Guide: Urban Planning and Design (UN-Habitat, 2012)

Gender mainstreaming guidelines for project planning (The Commonwealth)

Gender Mainstreaming in District Heating Projects in the Commonwealth of Independent States: A Toolkit (European Bank for Reconstruction and Development, 2016)

Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales (Junta de Andalucía, 2016)

Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación (EMAKUNDE, 2007)

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales (EMAKUNDE, 2019)

Guías para el uso no sexista del lenguaje (Instituto de las Mujeres)

Guidance Note. Gender Mainstreaming in Development Programming (UN Women, 2014)

Guide on gender mainstreaming energy and climate change projects (UNIDO Gender, 2014)

Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003 (Instituto de la Mujer, 2007)

Guía práctica de género en las investigaciones (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2012)

Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos (Junta de Andalucía, 2013)

Manual de género en la investigación (Comisión Europea, 2012)

Nota informativa sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI) (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2020)

Profundicemos en Términos de Género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores (ONU Mujeres, 2018)

Recomendación para combatir y prevenir el sexismo (Consejo de Europa, 2019)

Instituciones competentes en materia de Igualdad

Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad

DG Justicia y Consumidores, Comisión Europea

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

[European Institute for Gender Equality - Gender Mainstreaming](#)

[Consejo de Europa – Gender equality and gender mainstreaming](#)

[UN Women – Concepts and definitions](#)

Normativa relacionada

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

[Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014](#)

[Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#)

[Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#)

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#)

Fuentes estadísticas de datos relacionados igualdad de género

[Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad - Estadísticas](#)

[European Institute for Gender Equality \(EIGE\) - Gender Statistics Database](#)

[EUROSTAT - Equality \(age and gender\)](#)

[Instituto Nacional de Estadística \(INE\) - INEbase:](#)

- [Encuesta de Población Activa, EPA](#)
- [Encuesta de Condiciones de Vida](#)
- [Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas](#)
- [Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares](#)
- [Encuesta de presupuestos familiares](#)
- [Padrón de Población](#)
- [Estadística sobre recogida y tratamiento de residuos](#)

[Ministerio de Ciencia e Innovación - Científicas en cifras \(2021\) y Mujeres e Innovación \(2020\)](#)

[Ministerio de Educación y Formación Profesional:](#)

- [Estadística de las Enseñanzas no universitarias](#)
- [Estadística de las Enseñanzas universitarias](#)

[Ministerio de Sanidad - Indicadores Clave del Sistema Nacional de estadísticas de Salud](#)

[Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad \(ONTSI\) - Indicadores de Economía y Sociedad Digital](#)

[Seguridad Social – Estadísticas - Afiliación a la Seguridad Social, Bases de cotización, Prestaciones de la Seguridad Social](#)

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) - Estadísticas de empleo, para registrado, contratación, prestaciones por desempleo, estadísticas de formación

Informes sobre temáticas relacionadas con el PRTR e igualdad de género

- AEMENER. (6 de Marzo de 2018). Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2018. Obtenido de <http://aemener.es/pdf/AEMENER%20Informe%20Observatorio%202018.pdf>
- Andaira y Ecologistas en Acción. (Marzo de 2021). Cambios en los usos del transporte público provocados por la pandemia. Obtenido de <https://www.ecologistasenaccion.org/wp-content/uploads/2021/04/informe-cambios-usos-transporte-publico-pandemia-marzo-2021.pdf>
- Azara, S. y Gil, M.V. (2017). Set para introducir la perspectiva de género en el proceso urbano. Obtenido de http://politicaterritorial.gva.es/documents/168489756/0/SET_cas_link.pdf/0cf2c19d-e679-4c10-810a-fea0dd4fb484
- EIGE. (2016). Gender and Energy. Obtenido de <https://eige.europa.eu/publications/gender-and-energy#:~:text=Energy%20plays%20an%20essential%20role%20in%20both%20women%20%80%99s,human%20rights%20and%20social%2C%20environmental%20and%20economic%20development.>
- EIGE. (2018). Igualdad de género y digitalización en la Unión Europea. Ficha informativa.
- EIGE. (2020). Insufficient care infrastructure pushes women to fill the gaps. Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work. Obtenido de <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/insufficient-care-infrastructure-pushes-women-fill-gaps>
- Enred Consultores. (2007). Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación.
- García-Calvente, M, et al. (2016). Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Obtenido de <http://www.sspa.juntadeandalucia.es/ep-escuelasaludpublicaproject/guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-la-planificacion-de-politicas-sociales/>
- Gobierno de España. (13 de Abril de 2020). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Obtenido de https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2021/130421-sanchez_recuperacion.aspx
- Instituto de Investigación de Vehículos, S.A. (2019). El coche eléctrico e híbrido en España. Obtenido de https://www.economiadehoy.es/adjuntos/70137/Los_coches_por_tipo_de_motor_FINAL.pdf
- Klatzer y Azzurra. (2021). Gender Impact Assessment of the European Commission Proposals for the EU Recovery Plan. Obtenido de <https://alexandrageese.eu/wp-content/uploads/2020/07/Gender-Impact-Assessment->
- Meadows. (2008). Thinking in Systems. Chelsea Green.
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2020). Resultados del cuestionario sobre el impacto del confinamiento en el personal investigador. Obtenido de <https://www.ciencia.gob.es/site-web/Noticias/2020/Octubre/La-Unidad-Mujeres-y-Ciencia-presenta-los-resultados-de-su-encuesta-sobre-el-impacto-del-confinamiento-en-el-personal-investigador.html>

**Guías para incorporar la perspectiva de género
en las actuaciones financiadas en el marco del
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

Ministerio de Ciencia e Innovación (2021). Informe sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España. Obtenido de <https://www.ciencia.gob.es/site-web/Secc-Servicios/Igualdad.html>

Ministerio de Educación. (2019). Estadísticas Universitarias. Obtenido de <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/universitaria/estadisticas.html>

Nicola Düll. (12 de Mars de 2021). Les femmes dans les métiers de l'informatique et du numérique : l'Inde fait mieux que l'Europe. (M. C. travail, Ed.) Obtenido de <https://www.metiseurope.eu/2021/03/12/les-femmes-dans-les-metiers-de-linformatique-et-du-numerique-linde-fait-mieux-que-leurope/>

ONU Mujeres. (2017). Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Obtenido de http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

Pernas, B. et al. (2007). Viviendas que concilian. La perspectiva de género aplicada a las viviendas de nueva creación.

RACC y Zurich. (Octubre de 2020). Movilidad desde una perspectiva de género. Obtenido de <https://revista.dgt.es/es/noticias/nacional/2020/10OCTUBRE/1016-Movilidad-Genero.shtml>

Red2Red. (Junio de 2020). Género y cambio climático. Un diagnóstico de situación. Obtenido de https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/Informe_GeneroyCambioClimatico2020.pdf

Rosalie Lédée. (2019). Women and renewable energies - participation in renewable energy communities (R.E.C). Obtenido de <https://energy-cities.eu/wp-content/uploads/2019/07/Master-thesis-synthesis-Rosalie-L%C3%A9d%C3%A9e.pdf>

Sovacool, B.K. et al. (30 de June de 2018). The demographics of decarbonizing transport: The influence of gender, education, occupation, age, and household size on electric mobility preferences in the Nordic region. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S095937801830030X?token=082D2E9C04526BF680DE061C609532321B88E2AA57A32B69EA1BECF48C3989F745EF05D7E0EA072FEE572CAD41ADA7F6&originRegion=eu-west-1&originCreation=20210426062901>