



Guías

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

**Guías para incorporar la perspectiva de género
en las actuaciones financierables 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 financiables 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

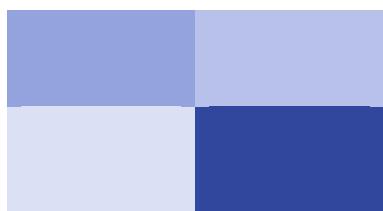
Contenidos

PRESENTACIÓN	1
LAS GUÍAS	2
EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA	6
GUÍA PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	10
Contexto	11
1 ^a etapa. La administración pública prepara y lanza convocatorias de proyectos incluyendo la perspectiva de género	12
3 ^a etapa. La administración pública selecciona proyectos: inclusión de la perspectiva de género en la selección de proyectos	18
5 ^a etapa. La administración pública hace seguimiento y evalúa con perspectiva de género los proyectos individuales	20
GUÍA PARA LAS ENTIDADES PRIVADAS Y PARTENARIADOS	22
Contexto	23
2 ^a etapa. Las entidades privadas / partenariados diseñan y presentan proyectos en cuya formulación incluyen la perspectiva de género	24
4 ^a etapa. Las entidades privadas / partenariados seleccionados implementan y hacen seguimiento y evaluación con perspectiva de género de sus proyectos	39
GLOSARIO DE TÉRMINOS	42
RECURSOS ÚTILES	45

Ilustraciones

Ilustración 1. Etapas del desarrollo de los proyectos financiables con el PRTR y actores participantes	4
Ilustración 2. Políticas palanca y componentes del PRTR.....	7
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.....	9

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**



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 trasversal de la perspectiva de género en todas las actuaciones financiables 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 todas las actuaciones incorporen efectivamente, desde el momento de su diseño la perspectiva de género, incluyendo como uno de sus objetivos, también la reducción de las desigualdades existentes. Sin embargo, en la práctica, se constata que existe gran dificultad para incorporar esta perspectiva de género en proyectos genéricos, es decir, no específica y exclusivamente orientados a reducir brechas de género, como pueden ser a priori proyectos relacionados con la transición ecológica, la transformación digital o la cohesión territorial.

Por ello, estas **Guías** se dirigen a todas las inversiones financierables del PRTR, pero sobre todo a las que **no están exclusiva y específicamente dirigidas a reducir brechas de género**, que son la mayoría.

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 pilar 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 el diseño de las políticas y medidas para eliminarlas.

Un único proceso en cinco etapas con dos partes actoras

El cuarto pilar 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.

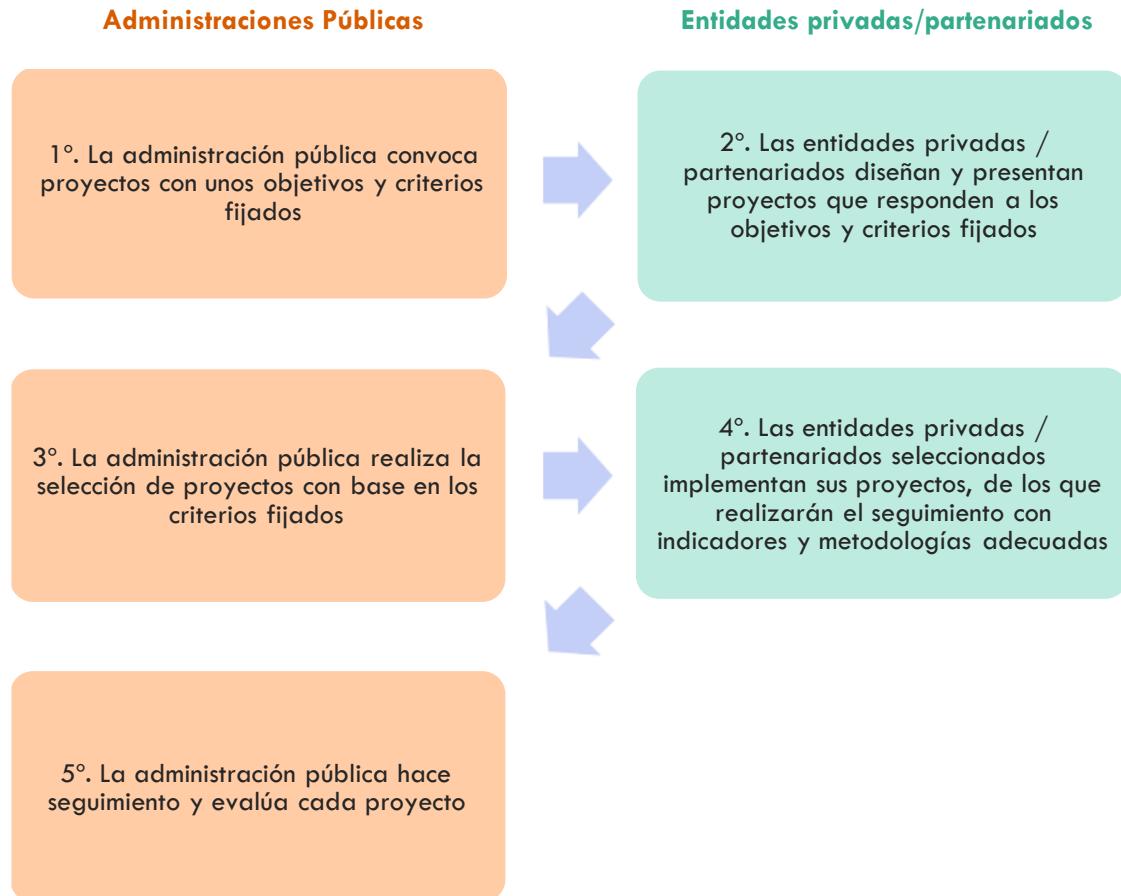
El desarrollo de los proyectos financierables en el marco del PRTR se puede interpretar como un **proceso único en el que participan dos actores o partes**, las **administraciones públicas** (de los tres niveles territoriales, Central, Autonómico y Local), que convocan los proyectos, y las **entidades 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,

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.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

conformándose de este modo dos espacios de trabajo y, por tanto, dos guías diferenciadas (Ilustración 1).

Ilustración 1. Etapas del desarrollo de los proyectos financiables 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 financierables 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 1^a convocatoria, 3^a selección y 5^a 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 2^a diseño y presentación, y 4^a 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, incluyendo, por tanto, la

reducción de las brechas de género y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como parte del objeto de las convocatorias de proyectos y/o licitaciones públicas. Por su parte, el resto de agentes implicados, y en concreto las entidades privadas, actuarán durante el resto del proceso, 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 pilar 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 financiables con el PRTR (de las cinco expuestas anteriormente): la convocatoria de los proyectos (1^a etapa), la selección de las mejores alternativas (3^a etapa) y el seguimiento y evaluación de los proyectos y del PRTR en general (5^a 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 financiables con el PRTR: la formulación del proyecto (2^a etapa) y la implementación y el seguimiento y evaluación del proyecto (4^a 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

Pilares, 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 Pluriannual, 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 pilares transversales se van a desarrollar a través de [diez políticas palanca y treinta componentes](#) que articularán los proyectos específicos del PRTR (Ilustración 2). **En virtud del pilar transversal de igualdad de género, todos los proyectos financiables con fondos del PRTR deberán incluir en el objeto del contrato la reducción de las desigualdades de género.**

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 las 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 pilar centrado en la **igualdad de género en el PRTR** es clave para que este objetivo sea incorporado como **parte del objeto de 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 impactos diferentes 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.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

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

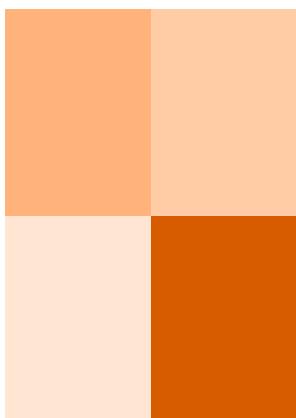
Incorporación de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en el PRTR

- | | |
|--|--|
| <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 de 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 monoparentales, 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 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 este objetivo en las convocatorias de ayudas, así como de requisitos y criterios asociados 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 también la necesidad de incorporar, en toda contratación pública, 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 conforme a lo previsto en la normativa aplicable. Dichos criterios podrán incluir aspectos medioambientales y sociales, vinculados al objeto del contrato, entre los que cabe incluir la igualdad entre mujeres y hombres.²

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 o 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 pilar cuarto de **igualdad de género, incluyendo, por tanto, la consecución de dicha igualdad, dentro del objeto de las propias convocatorias de dichos proyectos**. En esta Guía se adopta un enfoque genérico, utilizando el término “convocatoria de proyectos” para aludir a todos esos instrumentos³.

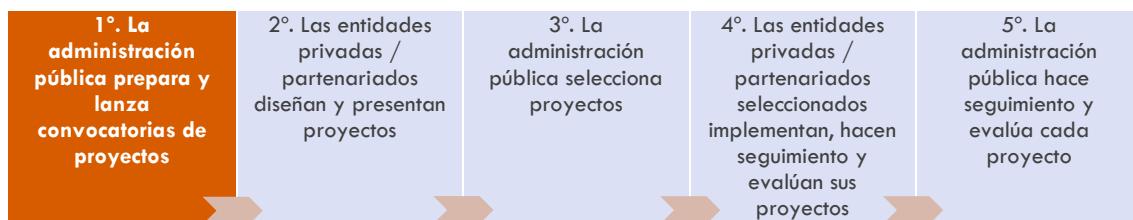
Esta [Guía para las Administraciones Públicas](#) tiene por objetivo facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas del proceso, por el cual toman la iniciativa de convocar proyectos que incluyan adecuadamente las necesidades e implicaciones para las mujeres y los hombres (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 El artículo 202 de la LCSP se refiere a este tipo de criterios como condiciones especiales de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden, que deben estar vinculadas al objeto del contrato, no ser directa o indirectamente discriminatorias y ser compatibles con el Derecho de la Unión Europea.

³ 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 \(Junta de Andalucía, 2013\)](#)

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

Etapas del desarrollo de los proyectos financiables 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 específica y exclusivamente 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.

En cualquier caso, **para poder incorporar adecuadamente la perspectiva de género en las convocatorias de proyectos y en los contratos públicos, se deberá incluir con precisión en la definición de su objeto, además de las necesidades a las que se haya de satisfacer, la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.**

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 innovación 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 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 exclusiva y 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, en virtud del pilar transversal de igualdad de género del PRTR, 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. De esta manera, el objeto

de las convocatorias de las actuaciones financiables en el marco del PRTR han de incluir también la reducción de las brechas género.

El mencionado artículo 145 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público vincula los criterios de evaluación de la relación calidad-precio a la garantía de la competencia efectiva y la no discriminación, transparencia, proporcionalidad y, muy relevante en este contexto, al objeto de la convocatoria. Se considera que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto de la convocatoria cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicha convocatoria, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en el proceso específico de producción, prestación, comercialización u otras etapas. En este sentido, se recomienda 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, etc.

- ✓ Redactar las cláusulas teniendo en cuenta el objeto, que como se ha dicho ha de incluir en base al pilar trasversal del PRTR la igualdad de género, y las características de la convocatoria y la concurrencia, 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 Alicante⁴; datos del Servicio de Cambio Climático de Copernicus de la Unión Europea para analizar los impactos del cambio climático y diseñar estrategias de mitigación⁵.

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

⁴ Disponible en <https://covid19impactsurvey.org/>

⁵ Disponible en <https://climate.copernicus.eu>

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, conforme al objeto de promoción de la igualdad de género y respetando la concurrencia competitiva, 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.
 - 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, perceptoras 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 se limitan a establecer 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. Empleo del lenguaje inclusivo y no sexista avalado por personal con formación especializada.

Recomendaciones sobre requisitos a la calidad del proyecto y del equipo

- ✓ Incluir en los pliegos mecanismos que garanticen que se aborda el objetivo de igualdad en el proyecto como parte de la memoria del mismo, conforme al pilar transversal de igualdad de género del PRTR: 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, garantizando la concurrencia y no discriminación, adjudique mayor puntuación a los proyectos con mayor potencial transformador en términos de igualdad de género, conforme al objetivo de igualdad, con base en criterios relacionados con la exposición y coherencia entre los objetivos descritos, las actividades propuestas, los resultados esperados y los 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.”⁶

⁶ Disponible en https://contrataciondelestado.es/wps/portal/lut/p/b1/hY7LDolwFAW_xQ8w97aFWpbIVSAQkApKN4aFMSQIG-P3CwSX4NmZCYZMNAwlSDwuJwAzOOn-

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

Por ejemplo, en la mencionada convocatoria del Ayuntamiento de Gijón⁷, “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. En la elección de docentes y personas expertas que se propongan para la impartición de cursos, jornadas o cualesquier actividades, se procurará visibilizar el papel de las mujeres y, en todo caso, se respetará una proporción adecuada de representación de personas de ambos性別.” 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 responsable del contrato la planificación y el contenido de las acciones a realizar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo”.

7ZvrtxaPv5G363gtzzwoii0MxHmvpVxaP50gloJsBmnIUndcF1rBDjKPTTitioKF98VwshXSJR6Yyg5AHjNkWi9M_HjUn85-vHAFcu5mKrsBe5gLsdDQTcNosofYKyDo4y9hhmLv1JAU2aVQICByuEATuvAyfSh0fCxHfgCavJvhA!!/

⁷ Disponible en https://contrataciondelestado.es/wps/wcm/connect/3a73c189-5032-4cdc-97c8-961dea2bd1f5/DOC2020121812494120201216_PPT.pdf?MOD=AJPERES

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

Etapas del desarrollo de los proyectos financiables 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 de 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, respetando la normativa aplicable y garantizando la no discriminación, 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

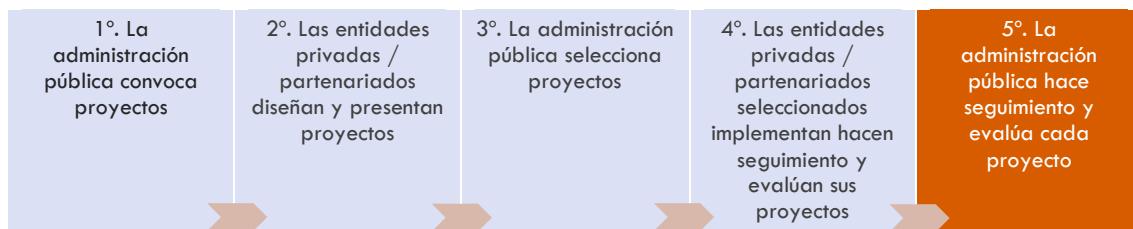
- ✓ Garantizar, en línea con el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, una **presencia equilibrada de mujeres y hombres** con capacitación, competencia y preparación adecuadas en la composición de los órganos instructores y en las comisiones evaluadoras de los proyectos, entendiéndose por presencia equilibrada cuando ambos性es 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.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

- ✓ 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.

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

Etapas del desarrollo de los proyectos financiables 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

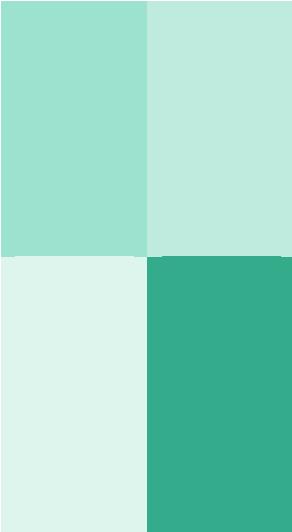
El seguimiento y la evaluación de un proyecto son parte de un único proceso que comienza al inicio del mismo, recabando de manera sistemática, en función de los objetivos y las actividades que se hayan establecido en la preparación del proyecto, la información necesaria para el análisis regular de los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

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 pilar 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 mismos⁸. 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 \(The Commonwealth\)](#)

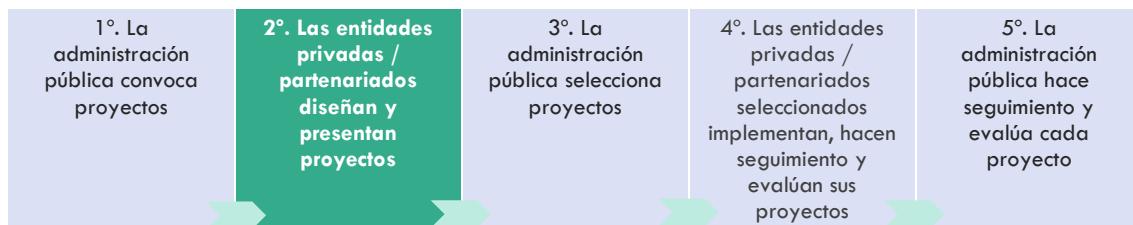
[Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales \(Junta de Andalucía, 2016\)](#)

[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 \(UNIDO Gender, 2014\)](#)

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

Etapas del desarrollo de los proyectos financiables 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 disponible y utilizada en el diagnóstico 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 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**, de **datos abiertos** y de **datos administrativos de registros** de las administraciones públicas para realizar el diagnóstico con perspectiva de género en proyectos donde la disponibilidad de datos es sea complicada o costosa.

Pilar 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).

Pilar 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 estos ámbitos.

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).

Pilar 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 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 pilar 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?

Recomendaciones

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

- ✓ 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?
- ¿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 un **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.

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/presupuesto, 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 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](#).

Ejemplos de proyectos generalistas con perspectiva de género

[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, tenía por **objetivo** 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".

Ejemplos de proyectos dirigidos a reducir/cerrar brechas de género

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...

Está 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 de la 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)

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

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

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

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, AlmaNatura ha llevado el proyecto a alrededor de 200 municipios rurales en cada edición, llevando a cabo más 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 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, tenido 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

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

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.

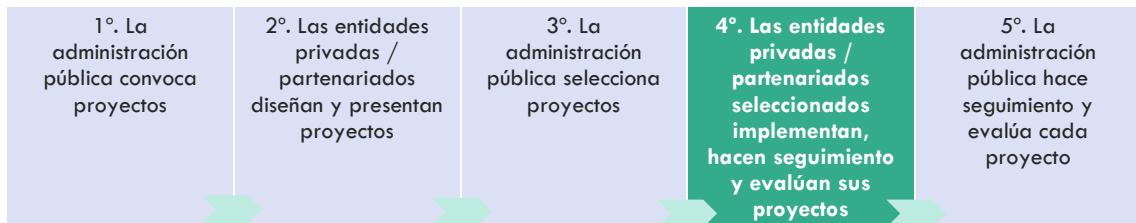
El **objetivo** es fomentar del espíritu empresarial de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico, además de la creación de un modelo de intervención que integre la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica (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.

4^a 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 financiables 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 currículum 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.

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

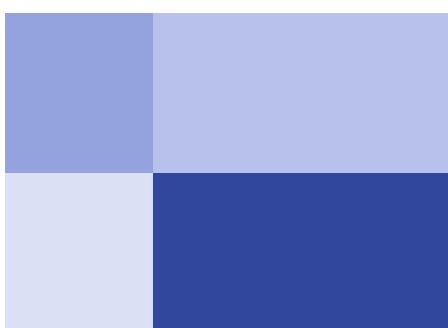
- ✓ Garantizar que existe conocimiento especializado en evaluación y en igualdad de género en el equipo de seguimiento y evaluación del proyecto (persona/asistencia técnica externa y/o personal del equipo interno).
- ✓ Procurar una participación equilibrada y en igualdad de oportunidades de mujeres y 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.
- ✓ 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.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

- ✓ 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.

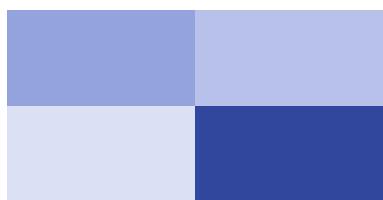
El **análisis intersectorial** ayuda a entender e identificar el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a determinar la incidencia de las políticas, los programas, los servicios y las leyes en estas situaciones.

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](#)

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**



Recursos útiles

[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](#)

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

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

[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](#)

[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-e679-4c10-810afea0dd4fb484
- EIGE. (2016). Gender and Energy. Obtenido de <https://eige.europa.eu/publications/gender-and-energy#:~:text=Energy%20plays%20an%20essential%20role%20in%20both%20women%E2%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 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>
- 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>

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

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-l-informatique-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/diseno/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>

UN-Habitat. (2012). Gender Issue Guide: Urban Planning and Design. Retrieved from <https://unhabitat.org/sites/default/files/download-manager-files/Gender%20Responsive%20Urban%20Planning%20and%20Design.pdf>

UNITED Gender. (sf). Gender mainstreaming the project cycle.



How to integrate the gender perspective into all activities funded by the Spanish Plan for Recovery, Transformation and Resilience

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

As a public body, the Women's Institute is aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs) established by the United Nations in the 2030 Agenda, whose objective is to achieve true sustainable development worldwide and combat climate change, inequality and poverty.

SUSTAINABLE **GOALS** DEVELOPMENT





Legal notice: the contents of this publication
may be reused, citing the source and date of
latest update, if applicable.

Writing and layout:

Gema de Cabo Serrano

Elvira González Gago

Direction and coordination

Subdirectorate General for entrepreneurship, equality in the company and collective bargaining

Edited: Institute of Women

C/ Condesa de Venadito, 34

28027 Madrid

E-mail: inmujer@inmujeres.es

Catalog of publications of the General State Administration:

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

Julio 2021

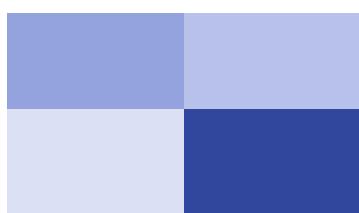
NIPO: 050-21-026-1

Content

<u>PRESENTATION</u>	54
THE GUIDES	55
THE RECOVERY, TRANSFORMATION AND RESILIENCE PLAN	59
<u>GUIDE FOR PUBLIC ADMINISTRATIONS</u>	63
Context	64
1st stage. The public administration prepares and launches calls for projects that include the gender perspective	65
3rd stage. Public administrations select projects: inclusion of the gender perspective in the selection of projects	70
5th step. The public administrations monitor and evaluate individual projects	71
<u>GUIDE FOR PRIVATE COMPANIES, ORGANISATIONS AND PARTNERSHIPS</u>	73
Context	74
2nd stage. Private entities / partnerships design and present projects that include the gender perspective	75
4th step. The selected private entities / partnerships implement and monitor and evaluate their projects with a gender perspective.	88
<u>GLOSSARY OF TERMS</u>	90
<u>USEFUL RESOURCES</u>	93

Figures

Figure 1. Stages in the development of projects funded with the PRTR and actors.....	57
Figure 2. Leverage policies and components of the PRTR	60
Figure 3. Integration of equal treatment and opportunities between women and men in the PRTR, and contribution of the components of the PRTR to gender equality	62



Presentation

The Guides

Aim and approach

The [Recovery, Transformation and Resilience Plan \(PRTR\)](#) will channel 140,000 million euros of European Union funds to Spain until 2026, to support in the short term the recovery after the health crisis, to promote structural transformation in the medium term, and lead in the longer term to a more sustainable and resilient development from the economic, financial, social, territorial and environmental point of view.

The PRTR, inspired by the Agenda for Change, the 2030 Agenda and the United Nations Sustainable Development Goals, is based on four pillars that will backbone the transformation of the economy as a whole towards a greener, more digital, more cohesive and inclusive and more egalitarian: energy transition, digital transformation, social and territorial cohesion and gender equality, the latter being a transversal pillar.

These funds provide public administrations with a spending budget that gives them great capacity for economic and social transformation. A capacity to modify behaviours of the wide spectrum of actors with whom they interact so as to execute that budget in a more coherent, fair and effective way.

In this context, we present two **Guides**, one addressed to public administrations at the three geographical level (national, regional and local) and another one addressed to private entities / partnerships whose aim is to facilitate the necessary mainstreaming of the gender perspective in all actions that can be funded within the framework of the PRTR.

The Guides will also contribute to:

- Reduce the gaps between women and men, seizing the opportunity for social transformation provided by PRTR funds.
- Respond to the uneven impact of Covid-19 and the measures adopted to combat it, which have affected women to a greater extent.
- Increase the effectiveness and economic and social impact of PRTR projects.

It is estimated that out of all investments associated with the PRTR just over a quarter will generate a direct impact on the reduction of gender gaps, although the rest of actions also have the potential to do so, either indirectly or through the transformation of the productive sectors on which they act.

For this, it is necessary that all activities incorporate the gender perspective from the very moment they are designed, and that they include the objective of reducing existing gender inequalities. However, in practice, there are great difficulties in incorporating this gender perspective in generic projects, that is, in those not specifically and exclusively aimed at reducing gender gaps, such as a priori projects related to the energy transition, digital transformation or territorial cohesion.

Therefore, these **Guides** are aimed at all eligible investments of the PRTR, but especially at those that are not exclusively and specifically aimed at reducing gender gaps, which are the majority.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

In addition, given that inequalities between women and men are systemic, that is, they are embedded in and are part of the systems in which they operate, in these [Guides](#) a "systems approach⁹ is used to contextualize investments. One of the clearest examples is the long-term care system, as it is currently conceived in Western societies, which operates on the basis of inequality between women and men, reason why most of its cost falls on women caregivers: eliminating gender inequalities from the care system implies completely transforming it.

Other not so direct examples, but equally strong, are observed in other systems, such as energy, mobility or agri-food and fishing, where the participation of women in decision-making, in the ownership of the means of production, in short, in power relations, is limited. This reduces the possibilities of systemic transformations that result in progress towards real equality of treatment and opportunities between women and men.

This systems transformation approach is not alien to the PRTR, as part of its name indicates. Its planned activities are oriented to the different economic, social and environmental systems, for example, the energy systems, the education system, the long-term care system, the health system, the agri-food and fishing system, the tax system, the pension system, the research and innovation system, the transportation system, the employment system or the youth guarantee system.

Furthermore, the fact that the fourth pillar of the PRTR is dedicated to [gender equality](#) calls for the adoption of a systemic approach in the analysis of existing inequalities between men and women and in the design of policies and measures to eliminate them.

A single process in five stages with two actors

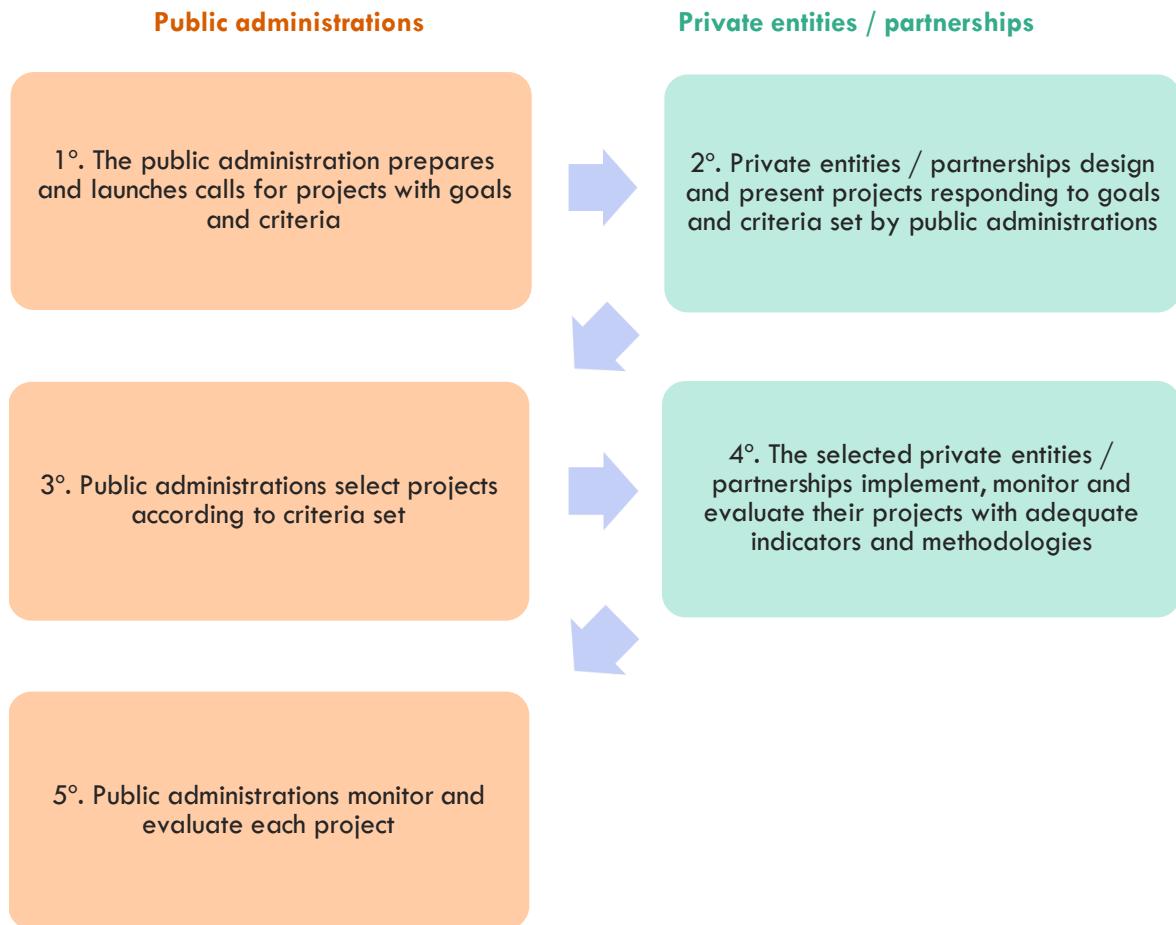
The fourth pillar of the PRTR, the [gender equality](#), must be addressed by incorporating the gender perspective, both in all administrative procedures involved in its design and implementation, as well as in the reforms and investments that will be carried out in each of the components.

The development of the projects that will be funded with the PRTR can be seen as a [single process involving two actors or parties](#), the [public administrations](#) (of the three territorial levels, Central, regional (Autonomous Communities) and Local), which launch the projects, and the [private for-profit and non-profit entities and / or public-private partnerships](#), who present proposals and implement the projects. Each part plays different roles throughout the process, thus creating two workspaces and, therefore, two different guides (Ilustración 1).

⁹ A system is a set of interconnected elements organized in a coherent way for a specific purpose (Meadows, 2008). Actors, their roles and power relations, the means of production, regulation, technology and social norms are aligned and reinforced: this is why systemic change is so difficult to achieve.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

Figure 4. Stages in the development of projects funded with the PRTR and actors



Source: Prepared by authors.

Hence, on the one hand, we have a Guide for the **public administrations**, who are the ones who promote projects within the framework of the PRTR. They do so through different public management instruments, among which direct investments, subsidies, contracts, public procurement of innovation, public aid through financial instruments or public-private collaborations called Strategic Projects for Economic Recovery and Transformation (PERTEs). This guide includes, from the point of view of incorporating a gender perspective in projects, the stages 1st call for projects, 3rd selection of projects and 5th monitoring and evaluation of projects.

On the other hand, we have the Guide for **private entities and / or public-private partnerships**, who are the ones who develop the selected projects. This Guide includes, regarding the incorporation of the gender perspective in the projects, the 2nd stage of design and presentation of projects, and the 4th stage of implementation and monitoring and evaluation.

Whatever the public management instrument used to promote projects funded with the PRTR, the **public administrations shall** establish, with reference to the Agenda for Change, the 2030 Agenda and the SDGs, objectives and criteria related to the **equality between women and men** on which these projects shall be based, including thus the reduction of gender gaps and the progress towards equality between women and men as part of the purpose of the public calls for projects or grants. The rest of actors involved, specifically the private entities, will act during the rest of the process, taking as a reference the established objectives and criteria, improving them according to their own interests and objectives.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

Therefore, to facilitate the incorporation of the gender perspective in the tasks to be carried out by each of the parties involved in the different stages, two guides are presented, the [Guide for Public Administrations](#) and the [Guide for private entities / partnerships](#). While they are independent documents, they are closely linked through the process described.

Contents

First, the objectives of the Guidelines are presented and those of the [Recovery, Transformation and Resilience Plan](#) with the four pillars on which the leverage policies and their components are based and incardinated, through which the fourth pillar of [gender equality](#) will be developed.

The [Guide for Public Administrations](#) contains guidelines for incorporating the gender perspective in the public management instruments that public administrations will use to promote projects within the framework of the PRTR. The guidelines are organized around three stages of the development of the projects that can be financed with the PRTR (of the five previously exposed): the call for projects (1st stage), the selection of the best alternatives (3rd stage) and the monitoring and evaluation of the projects and the PRTR in general (5th stage).

The [Guide for private entities / partnerships](#) contains recommendations to incorporate the gender perspective in the life cycle of projects funded with PRTR, which will be carried out by the organizations whose projects are selected. The recommendations are organized, in a complementary manner, around the other two stages of the development of the projects that can be funded with the PRTR: the design of the project (2nd stage) and the implementation and monitoring and evaluation of the project (4th stage).

In each of the stages of both Guides, support elements are offered to incorporate the gender perspective: [relevant questions](#) on the contents of the analysis from a gender perspective and / or operational [recommendations](#) on what to do to incorporate it. All this is accompanied by [examples](#).

Then a [Glossary of terms](#), which includes the definitions of gender, gender perspective and gender mainstreaming and intersectionality, to have a basic reference of these concepts.

The [Helpful Resources](#) offer direct access to resources related to the context of this guide: the PRTR, general and thematic gender guides, reference gender institutions and related regulations. In addition, it includes references to thematic studies with a gender perspective.

The Recovery, Transformation and Resilience Plan

Pillars, policies and components

The [Recovery, Transformation and Resilience Plan](#), approved by the Ministers Council on April 27, 2021, is the response of the Spanish Government to the strong economic and social impact of Covid-19, within the framework of the joint EU solution through funds called Next Generation EU.

Spain will receive 140,000 million euros in grants and loans in the 2021-2026 period, which will add to the rest of instruments provided for in the Multiannual Financial Framework, to promote investments and reforms in priority areas set at European level: supporting the ecological transition and the digital transformation; driving sustainable and inclusive growth through increased productivity and potential growth; promote R&D and an efficient internal market with strong SMEs; strengthening social and territorial cohesion; increasing health, economic, social and institutional resilience; and develop policies for future generations, children and youth, in particular through education and professional training.

The PRTR, inspired by the Agenda for Change, the 2030 Agenda and the United Nations Sustainable Development Goals, is based on [four pillars](#) that will backbone the transformation of the economy towards a greener, more digital, more cohesive, inclusive and more egalitarian Spain: energy transition, digital transformation, social and territorial cohesion and [gender equality](#). These four transversal pillars will be developed through [ten leverage policies](#) and [thirty components](#) that will articulate the specific projects of the PRTR (Figure 5). **Indeed, following the transversal gender equality pillar, all calls for projects funded with PRTR funds must add in the purpose of the call the reduction of inequalities between women and men.**

The PRTR includes a [governance model](#) with a series of participation and coordination mechanisms (RDL 36/2020, of December 30, 2020), such as the Commission for Recovery, Transformation and Resilience, chaired by the President of the Government; the Sectorial Conference of the Recovery Plan, with the Autonomous Communities and Cities, to which representatives of the Local Entities may also be summoned through the Spanish Federation of Municipalities and Provinces (FEMP); a specific table for social dialogue; and a series of consultative fora to guarantee collaboration between the government and the rest of the actors involved in the execution of the Plan.

In addition, it includes a [monitoring system](#) that provides information for the purposes of decision-making and impact of the Plan, through an integrated information system, interoperable with the information systems necessary for monitoring the Plan.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

Figure 6. Leverage policies and components of the PRTR

- I. Urban and rural agenda, fight against rural depopulation and agricultural development of**
 - 1. Shock plan for sustainable, safe and connected mobility in urban and metropolitan environments
 - 2. Housing rehabilitation and urban regeneration plan
 - 3. Environmental and digital transformation of the agri-food and fishing system
- II. Resilient infrastructures and ecosystems**
 - 4. Conservation and restoration of ecosystems and their biodiversity
 - 5. Preservation of the littoral space and water resources
 - 6. Sustainable, safe and connected mobility
- III. A just and inclusive energy transition**
 - 7. Deployment and integration of renewable energies
 - 8. Electrical infrastructures, promotion of smart grids and deployment of flexibility and storage
 - 9. Roadmap for renewable hydrogen and its sectoral integration
 - 10. Just Transition Strategy
- IV. An Administration for the 21st century**
 - 11. Modernization of Public Administrations
- V. Modernization and digitization of the industrial and SME ecosystem, recovery of tourism and promotion of entrepreneurship**
 - 12. Industrial Policy Spain 2030
 - 13. Support to SMEs
 - 14. Plan for modernization and competitiveness of the tourism sector
 - 15. Digital Connectivity, Cybersecurity promotion and 5G Deployment
- VI. Pact for science and innovation. Strengthening the capabilities of the National Health System**
 - 16. National Strategy for Artificial Intelligence
 - 17. Institutional reform and strengthening of the national science, technology and innovation system
 - 18. Renewal and enhancement of the capacities of the National Health System
- VII. Education and knowledge, lifelong learning and capacity building**
 - 19. National Plan for Digital Skills
 - 20. Strategic plan to promote Vocational Training
 - 21. Modernization and digitization of the education system, including early education from 0 to 3 years
- VIII. The new care economy and employment policies**
 - 22. Shock plan for the care economy and reinforcement of inclusion policies
 - 23. New public policies for a dynamic, resilient and inclusive labour market
- IX. Promotion of the culture and sports industries**
 - 24. Revaluation of the cultural industry
 - 25. Spain audio-visual hub of Europe (Spain AVS Hub)
 - 26. Plan to promote the sports sector
- X. Modernization of the tax system for inclusive and sustainable growth**
 - 27. Measures and actions to prevent and combat tax fraud
 - 28. Adaptation of the tax system to the reality of the 21st century
 - 29. Improving the effectiveness of public spending
 - 30. Long-term sustainability of the public pension system within the framework of the Toledo Pact

Source: Recovery, Transformation and Resilience Plan.

The goal of gender equality

The fact that the fourth PRTR pillar focuses on **gender equality** is key for this objective to be included as **part of the purpose of every** action that is going to be put in place. Equal treatment and opportunities between women and men in the PRTR is done through:

- 3) Mechanisms that incorporate equal treatment and opportunities in all administrative procedures carried out within the framework of the PRTR;
- 4) The integration of the gender approach and of the inclusion of vulnerable groups in the reforms and investments carried out in each of the components.

In addition, the Plan includes an estimate of the contribution of each of the components to **gender equality**, and distinguishes between those that generate a **direct impact** on reducing the gender gap (27% of total PRTR investments), those which, through the transformation of productive sectors, are expected to **that reduce gender gap** (54%) and those that generate an **indirect impact** on reducing it (19%). All this is summarized below (Figure 3).

The thirty components of the PRTR have different impacts on women and men, but it is necessary to identify these impacts a priori so that they contribute with solvency and as planned towards the transversal objective of the **gender equality** of the plan.

In addition, some of the economic activities related to leverage policies such as *I. Urban and rural agenda, fight against rural depopulation and agricultural development* or *II. Resilient infrastructures and ecosystems*, which are expected to have a direct impact on reducing the gender gap, are currently highly masculinized in terms of employment and there is a risk that, if gender equality is not adequately included across projects, the aggregate impact in terms of equality is not as expected.

In fact, [the gender impact assessment of the European Recovery Instrument](#) (ERI), endowed with 750,000 million euros and which finances the 140,000 million euros of the Spanish PRTR, highlights that the ERI is highly regressive in terms of equality between women and men, in particular, because it barely makes explicit references to gender equality or the challenges women face. Also, the European Recovery and Resilience Fund, endowed with 560,000 million euros (included in the 750,000 of the ERI), has priorities that do not take into account gender equality, which can also translate into a decline in equality between women and men (Klatzer and Azzurra, 2021).

These **Guides** aim to guarantee and increase, where appropriate, the positive impact on reducing inequalities between women and men and to alleviate the regressivity of the ERI.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

Figure 7. Integration of equal treatment and opportunities between women and men in the PRTR, and contribution of the components of the PRTR to gender equality

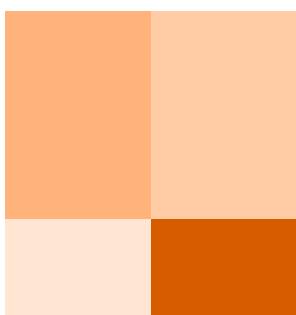
Integration of gender equality and equal opportunities in the PRTR

- | | |
|--|--|
| <p>Cross-cutting procedures to promote equal treatment and opportunities between women and men</p> | <ul style="list-style-type: none">● Data disaggregated by sex (as well as by other minority groups or at risk of exclusion), in the information collection and analysis systems● Gender mainstreaming and equal opportunities in public procurement funded by the Plan● Inclusion of requirements and criteria that improve the gender impact in the calls for grants in open competition and in its orders of regulatory bases. In addition, balanced presence of men and women in evaluation commissions● All fora and advisory bodies who intervene in the implementation and monitoring of this Plan will seek the participation of organizations or experts on equality between women and men in sectoral areas● Coordination and implementation of specific actions that address equal rights and opportunities for women and vulnerable groups in the rural areas and areas at risk of depopulation● In the components that include grants or benefits specifically intended for the most disadvantaged and vulnerable groups, the intersectional gender perspective to include especially vulnerable groups of women: women victims of gender violence, women with disabilities, long-term unemployed, single-mother families, older women in one-person households, migrant women, including temporary workers, refugees and those belonging to minorities, etc. |
| <p>Specific measures with great impact on the fight against inequality</p> | <ul style="list-style-type: none">✓ The creation of places of the First Cycle of Early Childhood Education✓ Improvement of social services and benefits, including the deployment of the Minimum Living Income✓ National Digital Skills Plan✓ Shock plan for the care economy✓ Fight against energy poverty✓ Promotion of social housing rent✓ Mobility and public transport✓ Improved accessibility from a holistic perspective |

Contribution of the PRTR components to gender equality

- | | |
|--|--|
| <p>Cross-cutting measures with an impact on equality between women and men distributed across the components of the PRTR</p> | <ul style="list-style-type: none">○ Measures with direct impact on reducing the gender gap: the Housing Rehabilitation and Urban Regeneration Plan, the National Plan for Digital Skills, the Shock Plan for the care economy and reinforcement of inclusion policies, the policies for a dynamic labour market and the professional training and modernization of the educational system; they represent 27% of the Plan's investments○ Measures aimed at transforming the productive sectors, which manage to reduce the gender gap with this transformation. Among which: Spain 2030 industrial policy measures, the modernization of public administrations, sustainable mobility plans, the modernization and competitiveness plan for the tourism sector or the sustainability of the public pension system; they add up to 54% of the Plan's investments○ Measures that contribute to indirectly to reduce the gender gap, such as measures to prevent and fight tax fraud, improving the efficiency of public spending or digital connectivity plans; they represent 19% of the Plan's investments |
|--|--|

Source: Recovery, Transformation and Resilience Plan.



Guide for Public Administrations

Context

The PRTR highlights, as one of the transversal procedures for promoting gender equality and opportunities, the inclusion of this goal in the calls for projects and grants as well as the inclusion of requirements and criteria that improve their gender impact, in accordance with Organic Law 3/2007 for the effective equality of women and men. Law 9/2017, of November 8, on Public Procurement (LCSP), establishes as well the need to include in all public procurement social and environmental criteria, which include gender equality. In addition, according to Article 145, the award of contracts and grants must be made according to the **best value for money**, not necessarily the lowest price. This value shall be assessed on the grounds of economic and qualitative criteria that shall be formulated objectively while ensuring fair competition and non discrimination. These criteria may consider environmental and social concerns, linked to the purpose of the contract, among which gender equality.¹⁰

Moreover, although neither the General Subsidies Law (Law 38/2003 , of 17 November) and its regulatory development (Royal Decree 887/2006, of 21 July) mention the gender equality perspective, the Law for the effective equality of women and men (Organic Law 3/2007, of 22 March) does establish that the grants' strategic plans must identify the areas in which, due to the existence of a situation of unequal opportunities among women and men, the regulatory bases of the grants may include the assessment of actions to actually achieve equality by the applicant entities.

As highlighted above, the PRTR foresees varied instruments for the design and implementation of strategies and projects for the transformations that it aims to undertake. Indeed, the PRTR will be implemented through contracts, grants, agreements, management assignments, financial instruments or PERTEs. From the point of view of public procurement, each modality must comply with the specificities of its own legal regime, but all must attend to the fourth pillar **of gender equality and must therefore include the purpose of attaining it within the call for projects**. This Guide adopts a generic approach, using the term "call for projects" to refer to all these instruments.¹¹

The objective of this [Guide for Public Administrations](#) is to support the integration of the gender perspective in all stages of the process presented above, by which they, as responsible for public spending, take the initiative to call for projects that adequately consider the needs and implications of the projects for women and men (1st stage), they select the best alternatives (3rd stage) and accompany and support the projects and extract lessons for the improvement of policies (5th stage).

¹⁰ Article 202 of the LCSP refers to these type of criteria as special conditions of social, ethical, environmental or other nature that must be linked to the purpose of the contract, must not be directly or indirectly discriminatory and must be compatible with the European Union law and indicated in the tender notice and in the specifications.

¹¹ For further detail about how to include the gender perspective in public Procurement, the following guides can be consulted: [Guide to include the gender perspective in public procurement \(EMAKUNDE, 2019\) \(Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales \(EMAKUNDE, 2019\)\)](#); [Practical guide for the elaboration of gender impact reports of regulations according to Law 30/2003 \(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 \(Instituto de la Mujer, 2007\)\)](#); [Inclusion of social gender equality clauses in public procurement, grants and public agreements \(Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos \(Junta de Andalucía, 2013\)\)](#).

1st stage. The public administration prepares and launches calls for projects that include the gender perspective

Stages in the development of projects funded within the PRTR and participating actors



The phase of preparation and design of the calls is possibly the most important one within the whole process and where the greatest possibilities are opened to make the opportunities for transformation of the funds a reality that takes into account the needs of and impacts on women and men.

And it is **particularly relevant in the case of projects not specifically and exclusively aimed at reducing gender inequalities**, precisely because inequalities between women and men may not be so evident in projects related, for example, to the Energy Transition and climate, the audio-visual Hub, or the National Strategy for Artificial Intelligence.

To guide gender mainstreaming in calls for projects, two elements are presented next: **relevant questions** about what the calls should contain to integrate the gender perspective, and operational **recommendations** on what needs to be done to incorporate it.

In any case, **in order to adequately integrate the gender perspective into the calls for projects, these must include as part of their objective, additional to the precise definition of needs that the call is devoted to address, the reduction of inequalities between women and men.**

Call for projects

Relevant Questions

- When identifying the problem to be addressed with the call, is the different situation of women and men and the different impact of the project that is the object of the call taken into account? Does the call include a diagnosis with data disaggregated by sex and with gender sensitive indicators?

For example, in a call launched by the Gijón City Council for the integral management of energy services, public lighting, municipal buildings and facilities, the deployment and operation of the open and interoperable internet of things and innovation network of municipal services for their green and digital development, it is explicitly mentioned: “The services that are the object of the contract, according to the labour and economic sectors involved, are examples of inequality between women and men in the following aspects: 1. Number of female decision makers in companies in the sector. 2. Underrepresentation in technical jobs (electricity, maintenance ...) 3. Underrepresentation in labour technology sector. 4. Underrepresentation in related vocational training. 5. Underrepresentation in STEM. 6. Remuneration of these careers higher than those in female dominated sectors”.

- Are existing gender inequalities in the system in which the call is framed, and that should be considered in the responses to the call, explicit? Is a transforming objective promoted related to the prevailing gender relations in the system in which the call for the project is framed? For

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

example, are the different participation of women in decision-making or are cultural norms and stereotypes of the system in which the call is framed taken into account?

For example: in the energy system, distribution of employment (and roles) between women and men, particularly in decision-making; in rural areas, distribution of ownership of resources between women and men and rural entrepreneurship initiatives developed by women and men; in the transport system, employment of women and men and different use of public and private transport systems.

- Does the call contribute to reducing gender gaps? To what extent? Does it include indicators to monitor and assess the evolution of gender gaps? Does it require monitoring and impact indicators disaggregated by sex?

These questions are especially relevant when it comes to calls not exclusively and specifically aimed at promoting gender equality.

General recommendations

- ✓ Carry out a **public consultation prior** to the preparation of the call for projects (in any of its modalities, contracts, subsidies, financial instruments ...) to the main actors of the system in which it is framed, to social agents (business and trade union organizations), professional associations, civil society organizations, including organisations or experts in gender equality.

The objective of this consultation is to collect the necessary information, with data disaggregated by sex and with relevant gender sensitive indicators, to identify inequalities between women and men in the system (different participation of women in decision-making, cultural norms, stereotypes, etc.) and the keys to reduce or eliminate them through the call. The final aim is that the specifications or the bases of the call can be better prepared by the technical staff, who do not always have specific knowledge of the system or its gender inequalities.

- ✓ Engage, while preparing the call, the support **of technical specialized staff** in equality matters so that they can give their specialised advice as regards the inclusion of the gender perspective and in particular of clauses for equality. This support can be sought in the equality units in each ministry, regional or local department; in the regional institutes or bodies for women / equality and in the Women's Institute; persons or entities are experts in equality between women and men can also be engaged.
- ✓ Explain in the justification and in the objectives of the call, in view of the fourth transversal pillar of the PRTR devoted to gender equality, the will of the contracting body to take advantage of the opportunity of the call to eliminate gender inequalities in the system in which it is framed, especially in the case of calls not specifically directed to promote the gender equality. In this way, the purpose of the calls for the actions that can be financed within the framework of the PRTR must also include the reduction of gender gaps.

The aforementioned article 145 of the LCSP links the evaluation criteria of the value for money to the guarantee of effective competition and non-discrimination, to transparency, proportionality and, very relevant in this context, to the purpose of the call. An award criterion is considered to be linked to the purpose of a call when it refers to or integrates the services to be performed in any of its aspects and at any stage of its lifecycle, including the factors that intervene in the specific production process, provision, commercialization or

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

other processes. In this context, it is recommended to consider specifically, but not exclusively, inequalities in the labour market, if applicable, in particular, the promotion of decent employment and the reduction of social inequalities, the reduction of the digital divide, promotion of mobility and structuring the territory, social, health and care services, etc.

- ✓ Draft the public procurement clauses considering the purpose, that, as has been said, based on the transversal pillar of the PRTR, must include gender equality, and characteristics of the call and competition, **establishing a specific score and / or weighting** for each criterion. In order to ease their implementation, prioritize clauses written in terms of objective and neutral criteria, and where appropriate, prioritize positive action to improve the situation of people of the less represented sex in the system at stake, evaluable through indicators. Also establish verification systems for each criterion.
- ✓ Explore the possibilities of using *big data*, *citizen science*, open data or public administrative records to carry out gender impact evaluations in projects where the availability of data is difficult or expensive.

For example: different mobility patterns of women and men using data from Google Mobility; weekly survey of women and men on social, health, economic and psychological issues derived from the pandemic prepared by the ELLIS Alicante Foundation¹²; data from the European Union's Copernicus Climate Change Service to analyse the impacts of climate change and design mitigation strategies¹³.

Recommendations on participation requirements

- ✓ Include exclusion clauses in the call so as to ensure compliance with the equality regulations in the workplace, the same as regulation in occupational health and safety is required, and specifically request an Equality Plan for companies obliged to it in accordance with Organic Law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men; request also remuneration audits for obligated companies in accordance with the provisions of RD 901/2020, of October 13, which regulates equality plans and their registration and modifies Royal Decree 713/2010, of May 28, on registration and deposit of collective bargaining agreements and agreements.
- ✓ The exclusion clauses must take into account that all companies or entities, regardless of their size, are obliged to have implemented measures aimed to address any type of labour discrimination between women and men; to implement measures to prevent sexual and gender-based harassment; and to set up and maintain a remuneration record with data disaggregated by sex, as required by the related regulation.
- ✓ Include clauses that, in accordance with the purpose of promoting gender equality and respecting competition, reward:
 - Excellence in gender equality matters, such as the preparation and registration of Equality Plans by companies not obliged to do so or the availability of national or regional equality badges.

¹² Disponible en <https://covid19impactsurvey.org/>

¹³ Disponible en <https://climate.copernicus.eu>

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

- Companies or organizations with a **representation of women or men** in the workforce that will execute the project that is higher than the average representation in the sector; a balanced presence of women and men in responsibility, management or decision-making positions of at least 40% of the underrepresented sex; the hiring of women in vulnerable situations (women with disabilities, recipients of regional minimum income or of the Living Minimum Income, victims of gender based violence).
- Companies or organisations that undertake to adopt **actions to improve equality between women and men that exceed legal requirements**. These measures can relate to reconciliation of work, family and personal life (improvement of parental or family leaves, flexibility of the working day, teleworking, always with a focus on equality and co-responsibility); to the delivery of training courses on gender equality to the team that will execute the project; existence of a person responsible for gender equality in the company or organisation; availability of sexual harassment protocol; gender violence protocol; use of inclusive and non-sexist language; commitment to present a gender impact report at the end of the project with data disaggregated by sex, when relevant.
- Companies or organizations that have the national “equality in the company” badge or other autonomic equality badges.

For example, give X points to companies or entities that improve the conditions of co-responsible conciliation, or of gender violence, not to those limited to positive action measures in accordance with the provisions of Law 3/2007, of March 22, etc.

- ✓ Add in the call **clauses for control and verification of compliance** with criteria related to gender equality, in the same way that mechanisms are included to control non-compliance with other clauses of the call.

For example: presence of women in responsibility, management or decision-making positions; Social Security report about the registration of persons assigned to the project with the social security and statement on the percentage of women. Copy of the protocol of gender violence. Use of inclusive and non-sexist language, endorsed by trained staff on gender equality.

Recommendations on quality requirements of the project and of the team

- ✓ Include in the terms of reference mechanisms that guarantee that the goal of gender equality is addressed in the project, as requested by the fourth transversal pillar of the PRTR: 1) Require the presentation of an **analysis of its expected impact on women and men** that includes a diagnosis of the situation of gender equality of the system in which the project is framed and an assessment of the transformation potential of its gender relations; 2) Request the inclusion of a **monitoring and evaluation system** that includes sex-disaggregated and gender sensitive indicators, which allows the progress made on gender equality to be verified and lessons learned.
- ✓ Complementary to the previous recommendation, design an **assessment system** that, guaranteeing competition and non-discrimination, assigns a higher score to projects with the greatest transformative potential in terms of gender equality, in accordance with the gender equality purpose, based on criteria related to the explanation and coherence between the objectives, the proposed activities, the expected results and the resources for their implementation, as well as on criteria related to the overall coherence of the gender approach.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

- ✓ Include technical solvency clauses related to training, professional trajectory or experience in gender equality of (part of) the company's or organisation's staff in cases when the object of the call requires specific skills related to the gender equality.

For example, a call for grants to non-profit entities for the execution of projects on gender equality and work-life balance includes: "Non-profit entities that meet the following requirements may have the status of beneficiaries. (...) Have staff with professional experience of at least two years in matters of equality between women and men and / or a minimum of 120 hours of training on equality between women and men, provided by public bodies or Universities".

Another example, in a call for a service to Draft the Sustainable Urban Mobility Plan of Galdakao, including the gender perspective, "the contractual provision will be designed with a gender perspective: Inclusion of an assessment of the gender inequalities that affect women in the diagnosis of the project, in its objectives and in the planned actions. Inclusion throughout the project and in a transversal way of the different situations, needs, interests, aspirations and specific problems of women and men, and especially, the situation of women who suffer multiple discrimination. Present a report on the gender impact of the service hired, on the beneficiaries of the actions or on the staff who will carry it out. For this, aggregate data and indicators must be presented that allow evaluating the effectiveness of the equality measures applied."¹⁴

For example, in the aforementioned call by the City of Gijon¹⁵, "The systematic inclusion of sex disaggregated and gender sensitive indicators in studies, statistics, surveys and data collection is mandatory and must be carried out in accordance with the provisions of Instruction 10/2020 on the systematic inclusion of the variable sex in studies, statistics, surveys and data collection carried out in the Gijón / Xixón city Council. In the choice of teachers and experts proposed to teach courses, conferences or any other activities, the role of women will be made visible and, in any case, an adequate proportion of representation of persons of both sexes will be respected." This tender also includes the following clause: "The successful bidder, during the execution of the contract, must carry out at least one action per year to raise awareness and training in gender equality and conciliation matters, by at least the staff assigned to the execution of the contract, with a minimum of 10 hours duration. In this regard, at the beginning of the contract, the successful bidder must present the planning and content of the actions to be carried out".

¹⁴ Available at https://contrataciondelestado.es/wps/portal/lut/p/b1/hY7LDolwFAW_xQ8w97aFWpbIVSAQkApKN4aFMSQIG-P3CwSX4NmdZCYZMNAwloSDwuJwAzO0n-7ZvrtxaPv5G363gtzzwoii0MxHmvpVxaP50qloJsBmnIUndcF1rBDjKPTTitioKF98VwshXSJR6Yyg5AHjNkWi9M_HjUn85-vHAFcwu5mKrsBe5gLsdDQTcNosofYKyDo4y9hhmLv1JAU2aVQICByuEATuvAyfSh0fCxHefgCavJvhA!!/

¹⁵ Available at https://contrataciondelestado.es/wps/wcm/connect/3a73c189-5032-4cdc-97c8-961dea2bd1f5/DOC2020121812494120201216_PPT.pdf?MOD=AJPERES

3rd stage. Public administrations select projects: inclusion of the gender perspective in the selection of projects

Stages in the development of projects funded within the PRTR and participating actors



The companies and / or organisations design their proposals based on the indications of the calls, prepared with the aim of inspiring projects that address existing gender inequalities in the system in which they are framed. It should be reiterated that this is **particularly relevant in cases where the purpose of the call is not specifically the promotion of gender equality.**

During this phase, the public administrations that have called for projects make the selection, with criteria of the best value for money, of the best project (s). At least part of these criteria is related to the capacity of the project to change the gender relations of the system in which it is framed.

Selection of projects

To consider

The selection of projects must strictly follow the criteria established in the call.

Remember that, respecting the applicable regulations and guaranteeing non-discrimination, the clauses of the terms of reference can condition and / or score the participation in the call of companies or organisations with specific characteristics (existence of an Equality Plan, not being obliged; record of wages; presence of women in decision-making bodies, equality measures, etc.). The clauses also guide the quality of the proposed activities presented (quality and coherence of the project, expected gender impact, evaluation system that allows verifying the progress made in terms of equality...).

Recommendations

- ✓ Guarantee, in line with article 51 of Organic Law 3/2007 for the effective equality of women and men, a **balanced presence of women and men** with adequate training, knowledge and experience in the composition of the examining bodies and in the assessment commissions of the projects. Balanced presence of women and men is understood when both sexes are represented by at least 40%. Promote in any case the participation of women, especially in those sectors or systems in which they are underrepresented.
- ✓ Verify **compliance** with the clauses related to equality between women and men as set in the call, such as, for example, the number of women responsible for the project.
- ✓ Pay particular attention to the **assessment** of the clauses that include subjective criteria, if they have been incorporated in the call, related to the quality and coherence of the proposals presented and to the gender impact analyses. Include, if necessary, experienced technical support, given the difficulty of assessing the quality of such subjective clauses.

5th step. The public administrations monitor and evaluate individual projects

Stages in the development of projects funded within the PRTR and participating actors



The evaluation of public policies is one of the areas proposed in the PRTR to reinforce and modernize the main areas that shape the structure and economic evolution of the country.

Public administrations must monitor the projects they promote or in which they participate in the various modalities indicated at the beginning of this Guide. They must ensure that the social transformation sought is taking place, that the objectives pursued are being adequately met or, in the event that this does not occur, analyse the reasons and promote corrective measures to achieve them. The PRTR itself incorporates, as mentioned above, an ex-ante evaluation of the gender impact of the major lines of projects included.

Monitoring and evaluation of projects

To consider

Monitoring and evaluation of a project are part of a single process that starts at the beginning of the project, through the systematic collection of the information necessary to regularly assess the (lack of) progress in gender equality and to learn lessons.

Relevant questions

- Is progress being made in reducing inequalities between women and men as planned? What is the evolution of the indicators foreseen in the call? What are the success factors and what can be improved?
- Were (all) inequalities between women and men adequately identified in the system in which the project is framed? Have some appeared that were not identified or are some of those identified not relevant?
- Are all institutions, companies, entities that could add value to the objective of reducing gender inequalities participating in the project? Is there any missing or left over?
- Can additional activities not foreseen in the proposal be undertaken or can some planned ones change to improve the gender impact? What evaluation can be made of the project's contribution to closing gender gaps?

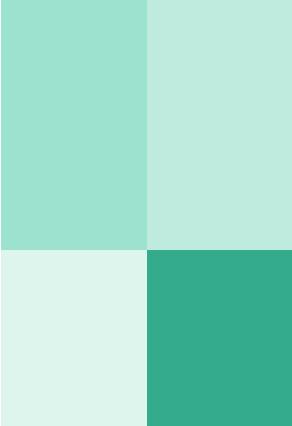
Recommendations

- ✓ Promote, for all projects financed with the PRTR, the evaluation of the differentiated impact on women and men of the policies/measures implemented, and not only that of the

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

adequacy of the executed expenditure, with the aim of drawing useful lessons for gender equality in public policies.

- ✓ Engage **knowledgeable and experienced persons** in evaluating the gender impact in the sector concerned, in particular in projects not specifically aimed at reducing inequalities between women and men, but cross-cutting projects. Along these lines, promote the training of staff in gender impact assessment.
- ✓ Identify in each project, very particularly in those not specifically aimed at reducing gender gaps, **good practices and lessons** regarding their gender impact, analyse them in fora of companies and/or organisations of the sector, to contribute to their dissemination and implementation in other projects or sectors.



Guide for private companies, organisations and partnerships

Context

The PRTR states the **integration of the gender perspective** and inclusion of vulnerable groups in the reforms and investments foreseen in each of the 30 components. It also includes an estimate of the contribution of each component to the **equality between women and men**, depending on whether they have direct or indirect gender impacts or through the transformation of the productive sectors in which they intervene.

This issue, together with the incorporation of the gender and equal opportunities dimension throughout all administrative procedures developed in the framework of the PRTR, to which the previous **Guide for public administrations** refers, completes the two large spaces of work and the two types of actors involved in the PRTR. Indeed, the PRTR places the emphasis on both the public administrations and the private sector to ensure that the fourth pillar **of gender equality** is addressed and developed in all its actions.

That is why, as a complement to the previous guide, the **Guide for private companies, organisations and partnerships** is presented next. It aims at companies and organizations that will carry out the projects and seeks to guide their steps in mainstreaming gender throughout the life cycle of their projects¹⁶. These steps must be coherent and respond to the criteria and clauses on the objective of **equality between women and men** that the public administrations establish in their calls. Indeed, the design and presentation of projects must take into account the different needs and impacts on women and men of their actions (2nd stage). Additionally, their implementation, monitoring and evaluation should measure, make visible and account for their progress in terms of gender equality (4th stage).

² For more detailed guidance about the inclusion of the gender perspective throughout a projects' lifecycle, refer to the next guides:

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

[Guide to integrate the gender approach into the planning of social policies \(Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales \(Junta de Andalucía, 2016\)\)](#)

[Guide to integrate the gender approach in employment and training projects \(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 \(UNIDO Gender, 2014\)](#)

2nd stage. Private entities / partnerships design and present projects that include the gender perspective

Stages in the development of projects funded within the PRTR and participating actors



To help incorporate the gender perspective in each step of the project, three guiding elements are offered: **relevant questions** about what every element of the project needs to contain to integrate the gender perspective; operational **recommendations** about what to do to incorporate it; and some **examples**.

Diagnosis

Relevant questions

- Has the system in which the project is framed been adequately described?
- What needs, functions, uses and expectations do women and men have in the system? Are there gender gaps? Which ones?
- Is the information available and used in the diagnosis adequate and sufficient for a thorough analysis of the initial situation of women and men in this system and the identification of differences / similarities and inequalities? Is the data collected, analysed and presented disaggregated by sex?
- Can activities not initially included be added or can some planned ones be changed to improve the gender impact? What assessment can be made of the project's contribution to closing gender gaps?

Recommendations

- ✓ Make an initial diagnosis of the real situation of women and men **with a broad perspective**, considering all elements and interactions of the system in which the project is framed and not only its immediate context. For example, some of the systems contained in the PRTR are: the energy system, the educational system, the agri-food and fishing system, the dependency system, the science and innovation system.
- ✓ To do this, first, **identify the system in which the project is framed** and how its main elements operate: 1) the ultimate objectives of the system; 2) the available resources (physical, technological, institutional, territorial, economic...); 3) the actors involved, their relationships and their roles (institutions, companies, non-profit organizations, individuals and groups, vulnerable groups, power groups...); 4) the means to produce, offer, access to and consume the goods and / or services at stake; 5) the political and normative framework (regulation, exercise of rights, exercise of power and decision-making...); 6) the sources of knowledge (academic-scientific, technical, experience of participating agents, traditions and local

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

knowledge, citizenship, etc.); and 7) the social norms that govern and influence behaviours, attitudes , etc.

- ✓ Then identify the **role of women and men in the system** (division of labour, needs, roles, responsibilities, opportunities), with respect to: 1) the distribution, use and control of resources (space , time, information, technologies, services, training, employment, economic and political power, money ...); 2) the existence of barriers to participation (limited opportunities due to low levels of education, poverty, poor health, unpaid work responsibilities ...; violence against women; cultural issues...); 3) the exercise of rights by both women and men (for example, the right to housing); 4) the influence of social norms and values on the behaviours, attitudes and expectations of women and men; 5) the interactions with other variables that may exacerbate inequalities in the system (age, education, situation in the labour market, household size, belonging to a minority, disability...), i.e. intersectional gender analysis.
- ✓ Gather enough and adequate information to carry out these analyses. To do this: 1) diversify the sources of information (official sources, organizations and groups involved, academia and experts ...) and the collection and analysis techniques (official surveys, specific surveys, consultations and other qualitative techniques); 2) include the variable sex in all indicators and dimensions of the analysis whenever it is possible; and 3) add other variables related to the situation of women and men and characterising socioeconomic grounds of inequalities in the system in which the project is framed.
- ✓ Explore the possibilities of using **big data, open data** and **administrative registers from the public administrations** to carry out diagnoses with gender perspective in projects where the availability of data is difficult or expensive.

Energy transition pillar

In the framework of the urban mobility system, in general, "the decisions people make about the means of transport they use or purchase can go beyond purely economic self-interest and logic. They can be grounded on a wide range of factors such as sex, education level, occupation, age and family size" (Sovacool, BK et al., 2018).

Men make fewer trips, but of longer distance, they invest more time, use the private vehicle more and their trips are due to work and leisure reasons. Women go for shorter distances, although they perform a greater number of journeys, go mostly on foot or use public transport and their displacements are due to the care of others, attending doctors, shopping, etc. (RACC and Zurich, 2020).

This means that, when it comes to transport, men adopt a more energy-intensive lifestyle than women. Thus, the indicator of single-person households with at least one car is 70% for men compared to 25% for women. In addition, women use more public and shared means of transport (11% of women and 9% of men), with larger differences compared to men in the modalities of bus (70% and 64%), commuter train (53 % and 47%) and metro (81% and 77%).

On the other hand, men, in addition to preferring the use of their own vehicle, also resort more than women to hourly rental vehicles (11% of men and 9% of women) (Red2Red, 2020). However, the Covid-19 pandemic has brought about a new context of daily mobility, characterized by a reduction in collective public transport and an increase in journeys on foot and with private vehicles. Specifically, in the case of mobility for care or accompaniment reasons (more common in women), the use of public transport has been reduced together with an increase in private vehicles (Andairá and Ecologistas en Acción, 2021).

Digital transformation pillar

A study on gender equality and digitization in the European Union (EIGE, 2018) describes a digital journey based on sex. This journey begins with less confidence in their digital skills on the part of young women, which is closely related to less aspiration and less interest on their part in occupying jobs in the digital sector, and therefore with less inclination to choose related careers.

73% of 15-16 year old boys are comfortable using digital devices with which they are less familiar, compared to 63% of girls of the same age. Despite the fact that more than 9 out of 10 young people between 16 and 24 years old have sufficient skills to use digital technologies in their daily lives, the lower confidence of women in their own abilities means that they barely reach 20% of the total of people with ICT or engineering degrees in the EU and occupy 2 out of 10 jobs in these fields.

In Spain, the percentage of women enrolled in STEM sectors ranges from 12% in Computer Science to 59% in Biomedical Engineering (Ministry of Education, 2019) and only 15.6% of ICT professionals are women (Mateos, S. and Gómez, C., 2019). As a consequence, the low presence of women in the sector increases the gender pay gap (although it is lower in the ICT sector than in other sectors), which in Spain is around 22% (Romero, S. and Varela, J., 2018).

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

Male overrepresentation in the sector reinforces gender stereotypes. The absence of women in scientific and technological development accentuates the gender bias in technology. As a consequence, there is a significant economic loss due to lack of professionals in the sector. However, this process is not inevitable, as evidenced by the fact that the digital gender gap is smaller in countries with large gender gaps in other areas, such as in Arab countries and in very poor countries, because STEM careers are perceived as a way out of precariousness, also for women (Nicola Düll, 2021).

Pillar of social and territorial cohesion: economy of care

Before the Covid-19 crisis, the care model for children and dependents, including people with disabilities, the sick and the elderly, was already facing the so-called “care crisis” (EIGE, 2020), which refers to the inability of the care system to guarantee the well-being of large population groups. The so-called Dependency Law of 2006 recognized the right to be cared, but its implementation has been incomplete and has failed to sufficiently involve men or the public authorities in care.

Indeed, the care system still falls fundamentally on women: they are the caregivers, those who stop working and having their own income, and those who, when they are professionally engaged in housework for families other than their own, are subject to labour and social protection conditions not compatible with decent employment.

According to social security data, 87% of (unpaid) family leaves in 2020 were taken up by women and 89% of non-professional caregivers were women. According to data from the LFS produced by INE, 98% of people who had previously a job and left it for reasons of caring children, dependents and elderly in 2020 were women; 93% of people who worked part-time for care reasons in 2020 were women; and that of inactive women for these reasons was 88%. Altogether, unpaid care work performed by women amounts to about 130 million hours a year and that performed by men to 5.9 million hours. This is equivalent, assigning them the minimum hourly wage, to 10.3% and 4.7% respectively of Spain's GDP (ILO, 2018).

On the other hand, paid care work also falls mostly on women. According to LFS, in 2020 470,700 women and 67,100 men worked in “Household activities as employers”, that is, in domestic and care tasks. A part of these people work in the underground economy, since only about 380,000 people are registered with the special system of domestic employees of the social security. Although this system is part of the General Regime since 2012, the social protection it involves is limited, since it does not include unemployment benefit.

However, the economic sector of care is a sector in expansion and transformation in which participate the public sector, companies, families and working people. The Covid-19 pandemic has contributed to making care tasks more visible and valued and has highlighted the need not to change, but to transform the existing care system and the related policies.

The project

Relevant questions

- What is the transformation potential of the project to improve equality between women and men and reduce the gender gaps in the system in which it is framed? For example, the education system, the energy system, the care system ...

Recommendations

- ✓ Make a diagnosis that analyses the situation, presence and participation of women and men in all areas addressed by the project so as to assess the contribution of the project to gender equality. The need for this assessment is part of the 4th pillar of **gender equality** established in the PRTR, in that all projects of the Recovery Plan will contribute to its fulfilment (Figure 3).
- ✓ In addition, "*the projects of a general nature and plans of special economic, social, cultural and artistic relevance that are subject to approval by the Council of Ministers should incorporate a report on the gender impact*", as established in the Art. 19 of the [Law 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men](#). This is included in detail in the [Practical Guide for the preparation of gender impact reports of the regulatory provisions prepared by the Government, in accordance with Law 30/2003](#).

Goals

Relevant questions

- Is the project's commitment to the goal of gender equality visible? How?
- Are qualitative and quantitative objectives and targets set considering the specific needs of women and men identified in the framework of the project? How?
- Does the project aim to reduce the gender gaps identified? How?

Recommendations

- ✓ Include equality between women and men in the general objectives of the project, to encourage commitment of all organizations and stakeholders involved.
- ✓ Establish specific quantitative and qualitative objectives and, when appropriate, specific targets that are directly linked to the reduction of gender gaps identified in the diagnosis (bear in mind that the PRTR indicates that all its 30 components have the potential of reducing gender gaps).
- ✓ Propose specific objectives/targets for the participation of women and men in certain situations, areas or positions in which they are underrepresented.
- ✓ Formulate specific objectives/targets for groups of people with special vulnerabilities, in situations or risk of social exclusion if appropriate in the context of the project.

Measures and activities

Relevant questions

- Does the project include measures that address the specific needs of identified women and men? Are specific measures and activities included that contribute to reducing the identified inequalities between women and men?

Recommendations

- ✓ Design and plan measures that take into account the specific and different needs of women and men within the framework of the project, so as to correct imbalances between both sexes. It is important to include specific measures aimed at facilitating the participation of persons of the underrepresented sex and always ensure a minimum participation of women, so as to make visible the available talent, to reverse roles, etc.

Organization, teams, governance and other resources

Relevant questions

- Are the organizations involved in the project explicitly committed to equality between women and men (protocols, decalogues, plans, badges, etc.)? Is this visible within the framework of the project?
- Are work teams made up of women and men under equal conditions at different levels of responsibility and tasks? Do women and men participate equally in the governance bodies and in the fora and consultative bodies of the project? Is a minimum participation of women ensured in any case?
- Do the teams have advice and support from persons sufficiently trained in equality between women and men and in gender impact analysis?
- Are sufficient financial and material resources available to address equality objectives and activities?

Recommendations

- ✓ Make visible the commitment of the organizations involved in the project to equality between women and men in the communication activities.

For example, accompany the identifying logos of the organizations involved in the project with the logos of the badges obtained for their commitment to gender equality.

- ✓ Get specialized technical assistance and advice on equality, both internal and external, to support the gender mainstreaming in all phases of the project life cycle.

For example, through allocating specific resources in the project budget for this purpose

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

- ✓ Incorporate criteria that seek balanced participation and equal opportunities of women and men in the governance and decision-making bodies, in working teams, in management, implementation and monitoring systems of the project and in fora and advisory bodies.

For example, aim for at least 40% of the underrepresented sex to be, whenever possible, in project teams, structures, and processes.

- ✓ Explicitly allocate sufficient resources in the project budget to carry out the actions that ensure the incorporation of gender equality in the project.

For example, to hire a gender expert, to provide quality gender training to team staff.

Monitoring and evaluation system

To consider

The purpose of **monitoring and evaluating** a project is to verify its results and impacts associated with the project's objectives, redirect actions, draw lessons and identify good practices, and make its achievements visible. Therefore, it is a **transversal process** of any project, which expands from beginning to end, and which must be carried out continuously throughout its entire life cycle.

The **evaluation** in general and the **inclusion of a gender perspective** in particular require specialized knowledge and experience so as to do it with technical solvency and thus be able to draw lessons to improve the effectiveness of projects in the future.

Relevant questions

- Does the monitoring and evaluation system make it possible to measure progress or setbacks on gender equality in the project? Does it provide lessons on what has worked well and should be replicated and what should be changed? Does it confirm or refute the transformation hypotheses initially formulated and the ex ante evaluation? How?
- Do these indicators adequately measure the gender issues of each outcome? Do they measure the impacts on the women and men of the activities carried out? And the reduction of gender gaps?

Recommendations

- ✓ Get internal or external advice from knowledgeable and experienced persons in matters of equality between women and men, to support these phases of the project.
- ✓ Make use of specific tools for the monitoring and evaluation with a gender perspective.

For example, gender impact reports or specific chapters, data disaggregated by sex, indicators of gaps between women and men.

- ✓ Include indicators to monitor the integration of the gender perspective in the processes related to the execution of the project (diagnosis, planning of objectives and measures, provision of resources/budget, implementation of activities and monitoring and evaluation processes) (process indicators).

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

For example, percentage of women and men in the governance and decision-making bodies, in technical teams, in management, execution and monitoring systems, fora and advisory bodies of the project.

- ✓ Include indicators to monitor the implementation of project activities related to equality (output indicators or short-term results).

For example, percentage of women and men participating in digital training activities in companies, in activities to promote entrepreneurship in ICT sectors ...

- ✓ Include indicators to monitor the outcomes associated with the specific objectives related to equality (long-term outcome indicators).

For example, rate of creation of business initiatives in digital sectors by sex, job placement rate in the renewable energy sector by sex ...

- ✓ Include indicators to monitor the impact on reducing gender gaps in the system in which the project is framed (impact indicators).

For example, increase in the percentage of women in STEM careers in 2030, increase in the percentage of professional women in the renewable energy sector in 2030 ...

- ✓ Gather enough and adequate information to build the indicators and perform sound analyses: 1) use a combined methodology of qualitative and quantitative techniques to collect the information; 2) include sex-disaggregated indicators in all possible monitoring and evaluation processes and dimensions; 3) add personal and socioeconomic variables that are behind inequalities between women and men in the framework of the project (age, household size and composition...).

For instance, if people and organizations are to be consulted to collect information, ensure an equal participation of women and men throughout the consultation (surveys, interviews, discussion groups...), the participation of expert organizations or organizations committed to equality in the context of the project ...

Communication

Relevant questions

- Is it foreseen that communication activities of the project have an inclusive and non - sexist images and language?

Recommendations

- ✓ Ensure the use of an inclusive and non-sexist language and images in all project materials (documentaries and audio-visuals), on the project website, in messages related to the project sent through social networks and in all communication events.

For more information you can consult the [Guide for the non-sexist use of language](#)

Examples of general projects with a gender perspective

Project "The Mid Nordic Film Export (MNFE) " to promote the growth of Swedish and Norwegian film companies

The aim of the MNFE project, launched in 2019, has been to provide guidance, networking and training to filmmakers from Sweden and Norway, and to find new ways to distribute films produced in Trøndelag (Norway) and Jämtland and Västernorrland (Sweden).

50 companies and people from the film world have taken part in the project, including producers of long and short films, documentaries and animated films. The outcome has been that 7 individual enterprises became growth businesses and 11 people received training that allowed them to create their own film companies. In addition, 36 films reached the national market and 20 were distributed internationally thanks to the project's activities.

The gender perspective has been incorporated into the decision and planning processes of the project. Taking into account the needs of women and men, a permanent network was established on both sides of the border to support women in their artistic and commercial activities. This has improved the conditions and opportunities for women filmmakers.

The project has been funded by the European Regional Development Fund through the Operational Program "Interreg VA Sweden Norway" for the programming period 2014-2020. The investment is part of the priority "Competitiveness of SMEs".

Project "Metal 3D Innovations (Me3DI)" to promote 3D printing in the metal industry of South Karelia (Finland)

The Me3D project, developed in 2020, aims at promoting the use of 3D printing for industrial production of metal parts. To this end, it has created a regional knowledge group in South Karelia (Finland), made by women and men engineers, designers, system and industrial material suppliers, research centres and people users of metal parts. This has facilitated their access to 3D printing knowledge, resources and services.

Me3DI has established partnerships with other projects funded by the EU, it has collaborated with universities across Europe in the development of training materials, R&D and scientific publications, and it has compiled a database of people and organizations expert in printing 3D in Finland. Among other activities, meetings and workshops have been held to encourage women to pursue careers in the field of 3D printing. In addition, a 3D printing youth club has been in charge of showing the knowledge derived from the project to some 300 boys and girls.

The project has been funded by the European Regional Development Fund of the EU through the Operational Program "Sustainable growth and employment" for the 2014-2020 programming period. The investment is part of the "Research and innovation" priority.

"Klimatsmart Innovation" project to modernize and strengthen the competitiveness of SMEs in forestry activities

This project, carried out during 2019, aimed to ensure a sustainable future for Värmland's forest industries, which are key to the Swedish economy.

A platform was created to connect companies, researchers, students and international partners, along with the public sector and civil society, to promote sustainable business practices, products and services. Some 50 companies joined the project. The platform helped them develop innovative products and processes, improve their business models, discover new technologies and reuse waste. They could also apply for funding, find business partners, and get help with trade fairs and internationalization.

Among the actions carried out, cooperation with students and ways of attracting more women to this male-dominated sector are promoted. Students are supported to train and find jobs in forest industries to ensure a long-term supply of skilled workers.

The project has been funded by the European Regional Development Fund through the Operational Program "North-Central Sweden" for the 2014-2020 programming period. The investment falls within the priorities "Competitiveness of SMEs" and "Low-carbon economy".

Project "Funding and supporting business creation and development projects by excluded people" to ease access to microcredits for isolated populations in the Centre Val de Loire region

The Adie Association implemented this project in 2019, with the aim of helping 100 people (excluded from the labour market) to create their own company. These persons had no qualifications or financial capital but benefited from personalized assistance and funding. Thus, the project has contributed to creating social ties for excluded people and to improving their living conditions.

The creation of new companies has helped to integrate foreign communities and young people from disadvantaged neighbourhoods especially affected by unemployment.

In the case of women, entrepreneurship has also contributed to including them in the local economic environment, as well as increasing their self-confidence. Indeed, 44% of entrepreneurs funded through the project were women, while only one third of people who start companies in France are women.

The project has been funded by the European Regional Development Fund within the framework of the "Operational Program Centre-Val de Loire 2014-2020" for the programming period 2014-2020. The investment is part of the priority "Employment, growth and investment".

Examples of projects aimed at reducing / closing gender gaps

"Gendered Landscape" project for the incorporation of the gender perspective in urban planning in seven European cities

Seven European cities are exchanging good practices with the aim of ensuring that their policies, services and local development are equal from a gender point of view, through the Gendered Landscape project. The project is integrated into the framework of URBACT, the European Territorial Cooperation program that aims at promoting integrated and sustainable urban development in cities across Europe.

Umeå (Sweden), Frankfurt (Germany), Trikala (Greece), Barcelona (Spain), La Rochelle (France), Panevezys (Latvia) and Celje (Slovenia) are raising awareness among persons responsible for planning and decision making about how gendered power structures are embedded in cities. The final aim is that they use this knowledge to make their policies and services gender egalitarian.

In Umeå, for example, the practice consisted of a guided bus tour to examine the urban environment from a gender perspective and to identify places for improvement. One of these places was the tunnel that connected the city centre with the Haga neighbourhood. The architects redesigned the tunnel, resulting in a safer space. The new tunnel is more spacious and brighter, and there are no dark corners for criminals to hide in. Moreover, it has an additional entrance, all of which add to the sense of security.

Using Umeå's good practice as an example of gender-equal urban planning, the other partner cities have started to review existing local plans, data and resources. In the next two years, until 2022, all participating cities will co-design integrated action plans with local agents to face their own challenges in terms of gender equality.

Initiatives to promote the role of women in companies in the energy sector in Spain

A report issued in 2018 by the Observatory on the role of women in companies in the energy sector (AEMENER, 2018) highlights that women are underrepresented in the energy sector (28.5% of the staff in companies of the sector), with differences by professional category (from 36.7% in technical and administrative positions, 29.5% in middle management and 22.5% in senior management, to 19.6% in operator positions, in addition to 28% of women on the boards of directors of the Ibex-35 companies). This is due to cultural and social norms on the low presence of women in STEM careers; the perception of the energy sector as a male dominated environment; the difficulty to reconcile work and family life in jobs that involve often unpredictable time schedules and availability to travel; some unequal hiring practices due to prejudices about women's capabilities ...

This issue is being addressed by Spanish energy companies, with the ultimate goal of promoting the role of women in the energy sector, through various types of measures: 1) measures to reduce the wage gap; 2) co-responsibility and conciliation measures to reconcile personal life and entrepreneurial objectives; 3) measures to ensure the presence of women in all positions of the organization; 4) measures to promote the professional career of women; 5) measures to recognize and promote the work of companies committed to equality; 6) measures to incorporate equality into the company's strategy, promote an inclusive culture and encourage work in internal and external networks; 7) measures to provide plans, programs, training that promote equality.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

"IT for She" program to guide girls and young women towards the technology sector in Poland

In Poland a large number of very active and self-organized grassroots women's communities are working to promote women in IT, providing education and inspiration, and motivating women to run their own projects and establish new businesses in the sector.

In the last 11 years, large national campaigns, "Girls as Engineers" and "Girls Go Science", organized by the Perspektywy Educational Foundation and the Conference of Rectors of the Polish Technical Universities, have been very successful: more than 70,000 girls have participated in the campaigns; and the participation of girls and young women in STEM education in Poland increased during this period from 29% to 37%.

One of the programs developed by the Perspektywy Foundation is "IT for She", launched in 2017. This program **aims** to realise the potential of women in the IT field through systematic and collaborative long-term activity. During the program, women can develop skills in programming, in new technologies, project management, career planning, and leadership. The focus is on relationships with high-level experts from leading IT companies.

Its main **activities** include: 1) "Women in Tech Camp", an annual computer camp for girls, the Tech Camp, one of the largest in Europe, in which 120 young girls from all over Poland have participated; 2) a mentoring program run by representatives of leading technology companies in Poland, in which 130 girls and 150 skilled people and workers committed to this challenge participated; and 3) voluntary campaigns that encourage girls to learn to code, especially those who live in small towns and rural areas.

Project "Gira Mujeres" for empowerment of rural women

The Gira Mujeres project aims at building the entrepreneurial capacity of women through workshops on personal and professional empowerment. It was launched in 2016 by Coca-Cola in collaboration with other entities: AlmaNatura is in charge of the rural part of this project; the Spanish Red Cross is in charge of the employability program for groups of women in vulnerable situations; Dona Activa Forum and Fundación Mujeres work in municipalities in different territories of Spain, thus covering the entire geography of the country; ImpactHUB is in charge of GIRA Weekend, holding different training events for entrepreneur women in different cities.

The **general objectives** are: 1) to support empowerment, personal and professional support of rural women; 2) promote self-employment among rural women to take control of their lives; and 3) value the rural environment as a territory with opportunities for entrepreneurship.

In four years of operation, since its inception in 2016, AlmaNatura has led the project to around 200 rural municipalities yearly, holding more than 670 workshops in towns and rural environments. Every year the workshops "Find your route", reference in the project, have been held, with specific **actions developed** adapted to the profiles of participants: unemployed women and businesswomen. The initiatives and ideas of more than 9,100 women have been promoted.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

Project "Teleworking and co-responsible conciliation in times of Covid-19. Good practice guide for universities"

The Network of Gender Equality Units for University Excellence (RUIGEU) has prepared a Guide for Universities to support co-responsible conciliation in times of Covid-19 in the university field. In it, the risks associated with telework are identified: isolation, digital hyper connection, return to caring for women, intensified during the pandemic following the closure of schools and care centres.

The Guide considers the university system and the different impact that teleworking can have on women and men. It maps all co-responsible agents in the system: individuals, the family, the social environment and public administrations; and proposes actions for each of them. As an example, the Guide proposes the agent "social environment" to reinforce the care services, since teleworking without care is not conciliation; for university institutions, it proposes, for example, to adapt the regulations to prioritize attention to the needs of co-responsible conciliation, taking into account family and socioeconomic diversity; Public administrations, specifically university quality assessment agencies, are asked to establish weighting criteria that neutralize the negative effects of assuming care responsibilities on the academic career. Indeed, according to a study of the Unit Women and Science of the Ministry of Science and Innovation, during the pandemic, the gender gap in care was reflected in the scientific results of women: 33% of them, compared to 25% of men, believe that their scientific productivity was affected by their domestic and care responsibilities (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020).

"Innovatia 8.3" project to incorporate the gender perspective in knowledge transfer processes and in business creation

Innovatia 8.3 is a project that was born in 2011 thanks to the collaboration between the University of Santiago de Compostela and the Institute for Women.

The **objective** is to foster the entrepreneurial spirit of women in the scientific-technological field, thereby creating an intervention model that integrates the gender perspective in knowledge transfer processes and in the process of creating technology-based companies (spin-offs). It seeks to implement the methodology and the tools developed since 2011 in all universities of the country and to support increased engagement of university women in entrepreneurship.

Specifically, the *Amadrinamiento* Mentoring Program is part of the proposed intervention aimed to develop and define a gender entrepreneurship ecosystem based on technology and knowledge, in universities and research centres.

Among the materials developed, a handbook is worth noting with procedures aimed at supporting staff for entrepreneurship at the Research Results Transfer Offices (OTRI) of Universities and Research Centres. This handbook integrates the gender perspective into all processes to be developed, from the design of the service to its quality assessment. In addition, the technical staff of these offices is trained in gender equality, thereby generating a working methodology for mainstreaming gender into procedures aimed at supporting the creation of spin-offs. This methodology is being transferred to other universities and Research Centres of Spain.

4th step. The selected private entities / partnerships implement and monitor and evaluate their projects with a gender perspective.

Stages in the development of projects funded within the PRTR and participating actors



Once established, at the design stage, the necessary actions to integrate the gender perspective throughout the project, in the **implementation** and **monitoring and evaluation phases** these actions are to be implemented while ensuring that equality between women and men is actually mainstreamed. Thus, the relevant questions to integrate the gender perspective in the project were asked in the formulation phase. This is why only operational **recommendations** are offered in this section.

Implementation of the project

- Undertake all necessary actions to ensure that a gender perspective is integrated properly into the development of the project: recruitment, training, specific research, use of tools, review procedures, prepare materials ...

Working teams

- ✓ Get knowledgeable people with gender expertise in the project team

For example, hire an external gender expert team (person or technical assistance); provide specialized training to project team members; provide guidelines, manuals and good practices as reference materials...

- ✓ Seek a balanced and egalitarian participation of women and men in the work teams linked to the execution of the project, at all organizational levels, spaces for decision-making and management of actions.

For example, in job vacancies: describe the requirements of the job adjusted to real needs, write the vacancy with inclusive language and images, use a blind CV format when selecting candidates, spread the vacancy through inclusive communication channels, negotiate working conditions and wage with equality criteria...

- ✓ Ensure the participation of gender knowledgeable organizations or experts in the specific system in which the project is framed in the fora and consultative bodies that intervene in the implementation and monitoring of the project.

For instance, associations of women scientists, rural women, professionals from the care sector, of women in the fisheries sector, energy, technology, ecology...

- ✓ Hire provider companies committed to equal treatment and opportunities.

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

For example, companies that, without being obliged to, have prepared and registered their Equality Plan; companies that have equality measures in place and / or with certification; companies with demonstrable experience in gender equality...

Activities

- ✓ Guarantee that women and men have equal access to the resources / services offered in the activities carried out in the project.

For example, ease online access to grants or to other resources through a support service, digital training, etc., so that it is not an obstacle that creates gender differences in access.

- ✓ Make sure that both women and men can participate on equal terms throughout the implementation of the planned activities.

For example, having conciliation support services available to enable the participation of women in project activities; adapt schedules to the mobility needs of women in rural areas...

Monitoring and evaluation of the project

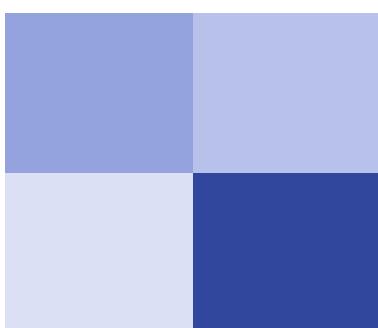
- Undertake the necessary actions to ensure that the gender perspective is made explicit in the monitoring and evaluation system of the project: recruitment, training, use of tools, measuring indicators, reporting...

Teams

- ✓ Make sure that there is specialized knowledge in evaluation and gender equality in the project's monitoring and evaluation team (person / external technical assistance and / or internal staff).
- ✓ Seek a balanced and equal participation of women and men in the project's monitoring and evaluation team, at all levels and decision-making and operational spaces (target of at least 40% of the sex that is underrepresented).

Activities

- ✓ Report periodically on the integration of the gender perspective in the implementation of the project (use of process indicators).
- ✓ Ensure that women and men can participate equally in the processes in place to carry out the monitoring and evaluation of the project (in participation in surveys, interviews or other information gathering techniques).
- ✓ Collect sex-disaggregated data to measure outcomes and impacts on gender equality.
- ✓ Prepare gender impact reports (ex ante, intermediate and ex post) or specific chapters in the diagnosis, implementation and evaluation reports.
- ✓ Monitor balanced access to and participation in the activities of the project of women and men and add corrective measures if needed (short - term output indicators).
- ✓ Measure the changes generated by the activities carried out in the position of women and men in the system in which the project is framed (long-term outcome indicators).
- ✓ Establish a scenario or baseline, considering the starting situation of women and men identified in the diagnosis, in order to have a reference to measure the impact of the project on reducing gender gaps in the system in which it is framed (impact indicators).



Glossary of terms

What is gender?

Gender refers to roles, behaviours, activities and attributes that a society at a given time, considers appropriate for women and men. It can change between countries and over time. Gender determines how women and men are treated and valued in society, what access they have to resources, representation and power, and how they exercise it.

Reference

Gender refers to the social attributes and opportunities associated with being male and female and the relationships between women and men and girls and boys, as well as the relations between women and those between men. These attributes, opportunities and relationships are socially constructed and are learned through socialization processes. They are context/ time-specific and changeable. Gender determines what is expected, allowed and valued in a woman or a man in a given context. In most societies there are differences and inequalities between women and men in responsibilities assigned, activities undertaken, access to and control over resources, as well as decision-making opportunities. Gender is part of the broader socio-cultural context. Other important criteria for socio-cultural analysis include class, race, poverty level, ethnic group and age.

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

What is the gender perspective?

The **gender perspective** is the set of tools and methodologies to take into account the different conditions, positions, needs and interests of women and men in any action and field, with the ultimate objective of achieving gender equality.

Therefore, **the integration of a gender perspective in legislation, policies or programs** is the process of assessing the implications for men and women of any action that is planned, in all areas and at all levels.

When the gender perspective or the **principle of equality between women and men** is really applied, in all areas and at all levels, to the entire cycle of an action (design, implementation, monitoring and evaluation), be it public or private, it is called **gender mainstreaming**.

Reference

“Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programs, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programs in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.”

[Economic and Social Council of United Nation \(ECOSOC\), 1997](#)

What is intersectionality?

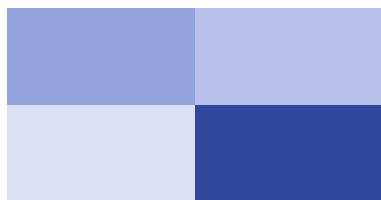
Intersectionality is an analytical tool to study, understand and respond to the ways in which gender intersects with other identities and the different types of discrimination and disadvantages that occur as a consequence of this convergence or overlap of identities.

Intersectoral analysis helps to understand and identify the impact of such convergence in situations of opportunities and access to rights, and to determine the impact of policies, programs, services and laws in these situations.

Reference

"The Committee on the Elimination of Discrimination against Women has identified intersectionality as a basic concept for understanding the scope of the general obligations of State parties contained in article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. The concept of intersectionality captures the consequences of two or more combined systems of discrimination ,and addresses the manner in which they contribute to create layers of inequality."

[Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2017](#)



Useful Resources

The Recovery, Transformation and Resilience Plan (PRTR)

Recovery, Transformation and Resilience Plan

Royal Decree-Law 36/2020, of December 30, approving urgent measures for the modernization of the Public Administration and for the execution of the Recovery, Transformation and Resilience Plan DL 36/2020

Interesting Guides

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)

Guide to incorporate the gender approach in the planning of social policies (Junta de Andalucía, 2016)

Guide for the incorporation of the gender approach in employment and training projects (EMAKUNDE , 2007)

Guide for the incorporation of the gender perspective in public contracts, public subsidies, agreements and social concerts (EMAKUNDE, 2019)

Guidelines for the non-sexist use of language (Women's Institute)

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

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

Handbook for Gender in Research (European Commission, 2012)

Incorporation of equality clauses in contracts, grants and public agreements (Regional Government of Andalusia, 2013)

Practical application guide for the preparation of gender impact reports of the regulatory provisions prepared by the Government, in accordance with Law 30/2003 (Women Institute, 2007)

Practical Guide for gender in research (Ministry for Science and Innovation, 2012)

Informative note on the evaluation of the integration of gender analysis in Research (Ministry for Science and Innovation, 2020)

Let's deepen in Terms of Gender. Terminology and use guide of non - sexist language female and male journalists and communicators (UN Women, 2018)

Recommendation to combat and prevent sexism (Council of Europe, 2019)

Responsible institutions in gender equality issues

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

[Women's Institute, Ministry of Equality](#)

[DG Justice and Consumers, European Commission](#)

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

[Council of Europe - Gender equality and gender mainstreaming](#)

[UN Women - Concepts and definitions](#)

Related regulations

[Organic Law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men](#)

[Law 9/2017, of November 8, on Public Sector Contracts, by which the Directives of the European Parliament and of the Council 2014/23 / EU and 2014/24 / EU, of February 26, are transposed into the Spanish legal system 2014](#)

[Royal Decree-Law 6/2019, of March 1, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation](#)

[Royal Decree 901/2020, of October 13, which regulates equality plans and their registration and modifies Royal Decree 713/2010, of May 28, on registration and deposit of collective bargaining agreements and agreements](#)

[Royal Decree 902/2020, of October 13, on equal pay between women and men](#)

Information sources with data related with gender equality

[Women's Institute, Ministry for Equality- Statistics](#)

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

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

[National Statistics Institute \(INE\) - INEbase:](#)

- [Labour Force Survey \(Encuesta de Población Activa, EPA\)](#)
- [Living Conditions Survey \(Encuesta de Condiciones de Vida\)](#)
- [Survey on the use of ICT and e-commerce in enterprises \(Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas\)](#)
- [Survey on the Equipment and use of ICT in households \(Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares\)](#)
- [Survey on households' spending \(Encuesta de presupuestos familiares\)](#)
- [Population census \(Padrón de Población\)](#)
- [Statistics on waste collection and treatment \(Estadística sobre recogida y tratamiento de residuos\)](#)

[Ministry for Science and Innovation – Figures on Women researchers \(2021\) and Women and Innovation \(2020\)](#)

[Ministry for Education and Vocational Training:](#)

- [Statistics on non-university Education](#)
- [Statistics on university Education](#)

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

Ministry for Health – Key indicators of the National System for Health Statistics

National Observatory on Technology and Society (ONTSI) - Indicators on the digital Economy and Society

Social Security– Statistics-workers registered with social security, contribution bases, benefits

National Public Employment Service (SEPE) – Statistics on Employment, registered unemployment, hiring, unemployment benefits, training

Reports on issues related to the Recuperation Plan and gender equality

AEMENER. (March 6, 2018). Observatory on the role of women in companies in the energy sector 2018. Retrieved from <http://aemener.es/pdf/AEMENER%20Informe%20Observatorio%202018.pdf>

Andairia and Ecologists in Action. (March 2021). Changes in the uses of public transport caused by the pandemic. Retrieved from <https://www.ecologistasenaccion.org/wp-content/uploads/2021/04/informe-cambios-usos-transporte-publico-pandemia-marzo-2021.pdf>

EIGE. (2016). Gender and Energy. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-and-energy>

EIGE. (2018). Gender equality and digitization in the European Union. *Information sheet*.

EIGE. (2020). Insufficient care infrastructure pushes women to fill the gaps. *Gender Equality Index 2020: Digitalization and the future of work*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/insufficient-care-infrastructure-pushes-women-fill-gaps>

Vehicle Research Institute, SA (2019). The electric and hybrid car in Spain. Retrieved from https://www.economicadehoy.es/adjuntos/70137/Los_coches_por_tipo_de_motor_FIN_AL.pdf

Klatzer and Azzurra. (2021). Gender Impact Assessment of the European Commission Proposals for the EU Recovery Plan. Retrieved from <https://alexandrageese.eu/wp-content/uploads/2020/07/Gender-Impact-Assessment->

Mateos, S. and Gómez, C. (2019). White Paper on women in technology. Ministry of Economy and Business. Obtained from <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINAL.pdf>

Meadows. (2008). *Thinking in Systems*. Chelsea Green.

Ministry for Science and Innovation (2020). Results of the questionnaire on the impact of confinement on researchers. Available at <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>

**Guides to incorporate the gender perspective
in the actions financed within the framework of the
Plan for the Recovery, Transformation and Resilience**

- Ministry for Science and Innovation (2021). *Report on the situation of young female researchers in Spain*. Available at <https://www.ciencia.gob.es/site-web/Secc-Servicios/Igualdad.html>
- Ministry of Education. (2019). Education statistics. University teachings. Retrieved from <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas.html>
- Nicola Düll. (Mars 12, 2021). Les femmes dans les métiers de l'informatique et du numérique: l'Inde fait mieux que l'Europe. (MC travail, Ed.) Retrieved from <https://www.metiseurope.eu/2021/03/12/les-femmes-dans-les-metiers-de-l-informatique-et-du-numerique-linde-fait-mieux -que-leurope />
- RACC and Zurich. (October 2020). Mobility from a gender perspective. Retrieved from <https://revista.dgt.es/es/noticias/nacional/2020/10OCTUBRE/1016-Movilidad-Genero.shtml>
- Red2Red. (June 2020). Gender and climate change. A situation diagnosis. Retrieved from https://www.inmujeres.gob.es/diseno/novedades/Informe_GeneroyCambioClimatico2020.pdf
- Rosalie Lédée. (2019). Women and renewable energies - participation in renewable energy communities (REC). Retrieved from <https://energy-cities.eu/wp-content/uploads/2019/07/Master-thesis-synthesis-Rosalie-L%C3%A9d%C3%A9e.pdf>
- Sovacool, BK et al. (June 30, 2018). The demographics of decarbonizing transport: The influence of gender, education, occupation, age, and household size on electric mobility preferences in the Nordic region. Retrieved from [https://reader.eelsevier.com/reader/sd/pii/S095937801830030X?Token=082D2E9C04526BF680DE061C609532321B88E2AA57A32B69EA1BECF48C3989F745EF05D7E0EA072FE=westReationC045262 origin & originC0EA072FEg=20290originE51607E0EA072FEg](https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S095937801830030X?Token=082D2E9C04526BF680DE061C609532321B88E2AA57A32B69EA1BECF48C3989F745EF05D7E0EA072FE=westReationC045262 origin & originC0EA072FEg=20290originE51607E0EA072FEg)
- UN-Habitat. (2012). Gender Issue Guide: Urban Planning and Design. Retrieved from <https://unhabitat.org/sites/default/files/download-manager-files/Gender%20Responsive%20Urban%20Planning%20and%20Design.pdf>
- UNITED Gender. (sf). Gender mainstreaming the project cycle.