



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

LA RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS Y SUS RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Grado en Gestión y Administración Pública

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

ÓSCAR GARCÍA EXPÓSITO

Tutora: Asenet Sosa Espinosa

Curso Académico 2020-2021

INDICE

INDICE ILUSTRACIONES.....	2
1.INTRODUCCIÓN.....	3
1.1.RESUMEN.....	3
1.2 OBJETO Y OBJETIVOS.....	3
1.3. ESTRUCTURA DEL TFG.....	4
2. METODOLOGÍA.....	6
3. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. REFLEXIONES PREVIAS.....	7
4. MARCO POLÍTICO Y NORMATIVO.....	16
4.1. MARCO INTERNACIONAL.....	16
4.2. MARCO EUROPEO.....	19
4.3. MARCO NACIONAL.....	22
4.3.1. MARCO AUTONÓMICO. COMUNITAT VALENCIANA.....	29
5. LA RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS EUROPEOS.....	32
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA RED.....	32
5.2. ORGANIGRAMA DE LA RED.....	35
5.3. FINANCIACIÓN DE LA RED.....	41
5.4. ANÁLISIS ACTIVIDAD DE LA RED.....	43
6.RESULTADOS.....	51
7.PROPUUESTAS.....	56
8.CONCLUSIONES.....	58
9.BIBLIOGRAFIA.....	60

INDICE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: “Instantánea” de la situación actual de la desigualdad de género.....	9
Ilustración 2: Índice igualdad de género para los Estados miembros de la UE 2005-2017.....	11
Ilustración 3: Salario anual de la mujer respecto al hombre 2018	11
Ilustración 4: Tasa de empleo según grupos de edad y sexo 2019.....	13
Fuente: Mujeres y hombres en España, 2020, INE	13
Ilustración 5: Diferencia salariales por grupos de edad entre mujeres y hombres en 2019.....	13
Ilustración 6: Porcentaje de Hombres y mujeres en edad de trabajar respecto al total.....	14
Ilustración 7 Razones del trabajo a tiempo parcial en España, 2019 (población de 15 a 64 años).....	15
Ilustración 8: Logotipo Agenda 2030.	18
Ilustración 9: Imagen web de la Red.	32
Ilustración 10: Organigrama Red de Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres en los fondos comunitarios.	35
Ilustración 11: Miembros del Plenario de la RED	37
Ilustración 12: Orden celebración de Plenarios de la red	40
Ilustración 13: Presupuesto asignado a la Red y el IMIO	41
Ilustración 14. Adjudicación empresa especializada en apoyo técnico	42
Ilustración 15: Objetivos específicos Planes de Trabajo de la RED	44
Ilustración 16: Formulario Asesoramiento Técnico	45
Ilustración 17: Bloque 3 coordinación con los organismos de Igualdad.	46
Ilustración 18: Captura web del apartado de los Boletines trimestrales publicados hasta la fecha.	47
Ilustración 19: Documentos elegibilidad de buenas prácticas	49
Ilustración 20: Número de visitas de la web de la Red	52
Ilustración 21 Análisis matriz DAFO de la Red.....	55
Ilustración 21: Propuesta de mejora	56

1. INTRODUCCIÓN

1.1. RESUMEN

El presente Trabajo Final de Grado (en adelante TFG) se centra en hacer un estudio analítico de la *RED de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los fondos comunitarios*, perteneciente al Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

El punto del que parte el presente TFG es un conocimiento general de los antecedentes y situación actual en lo que a igualdad de género se refiere. Se lleva a cabo un análisis del marco político y normativo en el ámbito internacional, europeo, nacional como autonómico y se recogen datos, considerados más relevantes, sobre la desigualdad entre mujeres y hombres.

Tras esto se realiza una exploración del portal web de la RED y la información que visibiliza, específicamente para estudiar sus funciones, estructura interna y la relación el Estado y las distintas Administraciones Públicas. Todo ello con el fin de profundizar en su gestión y retos.

En los resultados obtenidos, organizados según matriz DAFO, sobresale la escasa transparencia en aspectos presupuestarios y la inexistencia de informes anuales que informen de sus actividades y logros, aunque su fortaleza radica en ser un foro clave para el trabajo y el debate sobre igualdad de género, así como la formación que imparte para que esta perspectiva sea incorporada en las instituciones. Es por ello que las propuestas elaboradas están dirigidas a reducir aspectos de opacidad, creciendo en transparencia, y avanzar en visibilidad de su plataforma.

1.2. OBJETO Y OBJETIVOS

Alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres es una de las misiones que tienen las políticas públicas actuales en los países de las democracias europeas. Como principio constitucional que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos y ciudadanas en derechos y deberes independiente de su sexo, se desarrollan legislaciones y se constituyen instituciones cuya función es trabajar por alcanzar esta equiparación.

Para entrar a comprender el núcleo del trabajo hay que explicar la concepción que se tiene de la igualdad. La Real Academia Española define la igualdad en su tercera acepción como “Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.” Además de ser un principio constitucional como analizaremos más adelante.

Partiendo de este objeto, el **objetivo general** que pretende alcanzar el presente trabajo es:

Analizar la Red de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los fondos comunitarios (en adelante RED), en tanto que institución orientada al trabajo en el ámbito de la integración real y efectiva de la perspectiva de género.

Todo esto deriva en los siguientes **objetivos específicos**:

1. Recoger y reflexionar sobre la política y la normativa de igualdad entre mujeres y hombres en el marco internacional, europeo y nacional.
2. Conocer las funciones y la estructura interna de esta institución: la *RED de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los fondos comunitarios*.
3. Analizar las relaciones de la RED con otras instituciones públicas tanto en el ámbito europeo, nacional como autonómico.
4. Realizar propuesta de mejora, en relación a la transparencia y comunicación.

1.3. ESTRUCTURA DEL TFG

A continuación, presentaremos la estructura del presente TFG, el cuál consta de 8 bloques y la bibliografía:

Capítulo 1. Introducción. En este apartado se resume brevemente la motivación de la elección de la temática para este TFG, se realiza un pequeño resumen del mismo, además se presentan el objeto y los objetivos.

Capítulo 2. Metodología. Se explica la manera en la que hemos obtenido los datos y como los hemos analizado para el presente trabajo.

Capítulo 3. La igualdad entre mujeres y hombres. Reflexiones previas. Este capítulo nos pone en contexto de cómo ha evolucionado el movimiento de la igualdad de sexo y géneros a lo largo del tiempo a nivel tanto internacional, europeo, nacional como autonómico.

Capítulo 4. Marco político y normativo. En este apartado se recogen los marcos de referencia político y legislativos de la temática que nos ocupa, la igualdad de género, en los ámbitos internacional, europeo, nacional y autonómico.

Capítulo 5. La RED de políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Capítulo destino a analizar la RED, que centra buena parte del trabajo sobre los objetivos que pretende alcanzar este estudio: breve explicación de los Fondos EIE, definición de la RED, organigrama de la organización y examinar su presupuestación y, por último, analizar su actividad.

Capítulo 6. Resultados. Síntesis ordenada y explicativa de todas las conclusiones analíticas mediante una matriz DAFO.

Capítulo 7. Propuestas. Recoge las propuestas elaboradas a partir de los análisis anteriores, buscando reducir las debilidades encontradas y aprovechar sus fortalezas.

Capítulo 8. Conclusiones. En este último capítulo se expondrán aquellos planteamientos referidos a las conclusiones del TFG, implicaciones referidas propias y visión personal.

Finalmente se recoge la **bibliografía** utilizada en el desarrollo y elaboración del TFG. Así mismo, se añade un **anexo** relativo a la relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

2. METODOLOGÍA

El presente TFG de Gestión y Administración Pública se basa en una investigación secundaria.

Cea d'Ancona, M.A. (1998) señala que la investigación secundaria se limita al análisis de datos recabados por otros investigadores. Así, las principales fuentes durante el trabajo han sido, de una parte, las legislativas referidas a el marco legal y normativo que abarca la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos, internacional, europeo, nacional y autonómico han sido extraídas vía internet, a través del Boletín Oficial del Estado (BOE), el portal web de la Generalitat Valenciana, web oficial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la web oficial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para la obtención de datos estadísticos, relativos a empleo y salarios, se ha trabajado con las bases de datos de Eurostat España, Instituto de la Mujer (ministerio de Igualdad) y el Instituto Nacional de Estadística (INE)

Por otro lado, el análisis de la RED se ha realizado explorando el portal web de la RED, para poder establecer el modelo organizativo de esta institución, así como las diferentes opciones que ofrece el al ciudadano para poder obtener información con medios electrónicos, sus las diferentes herramientas de comunicación, y las actividades que desarrolla. Fundamental para cubrir el objeto de estudio de este trabajo.

Para analizar los resultados se ha optado por realizar una matriz DAFO con la finalidad de ordenar los aspectos positivos y negativos encontrados, a partir de los cuales poder elaborar propuestas que potencien lo positivo e intenten corregir los aspectos negativos.

3. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. REFLEXIONES PREVIAS.

Para ayudar a entender la temática que se está estudiando vamos a poner en contexto de la situación actual. Para ello comenzamos tratando el concepto de igualdad entre mujeres y hombres, tal como se contempla en las declaraciones y pactos internacionales.

Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948), esta recoge la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental. Consagra en su artículo 2 el derecho a la igualdad, disfrute de derechos y libertades fundamentales sin discriminación por motivo de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

De la misma manera la Constitución Española (27 de diciembre de 1978) recoge el principio de igualdad en su artículo 14.

Por otra parte, el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que los firmantes se comprometen a garantizar que hombres y mujeres gocen por igual de los derechos económicos, sociales y culturales relatados en el documento¹.

Teniendo en cuenta que la mitad de la población mundial está formada por mujeres y niñas, constituyendo la mitad de su potencial, la desigualdad de género persiste, lo que provoca un estancamiento del progreso social.

Hay que señalar que pese a esto se están consiguiendo avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, se obliga menos a las niñas a matrimonio precoz; más mujeres con cargos parlamentarios y cargos directivos, etc. Además, actualmente en España, se están reformando las leyes para alcanzar la igualdad de

¹ Naciones Unidas (2019) *Igualdad de género: por qué es importante*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

género, pero aún estamos muy lejos de eliminar la brecha de género como se puede observar en los datos que se han expuesto a continuación².

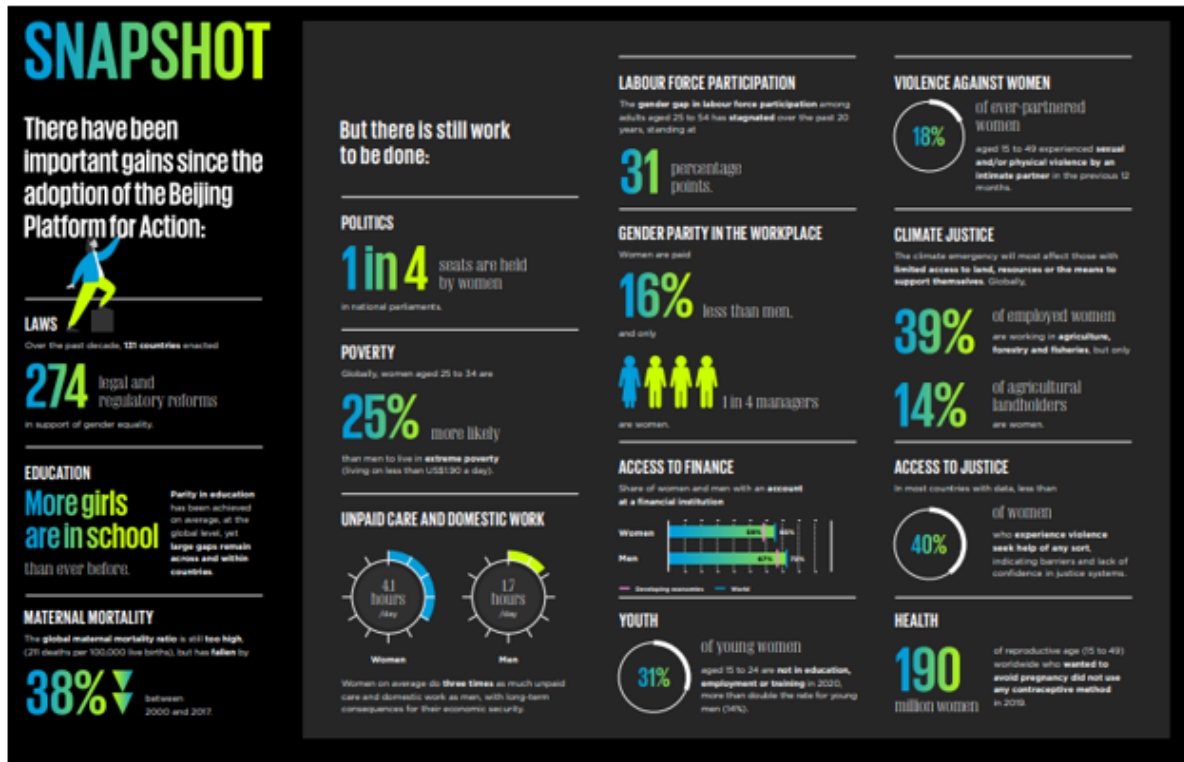
Algunos de los datos recopilados por Naciones Unidas en su página web demuestra que se está avanzando en la igualdad de género. Resalta que en la última década 131 países han promovido 274 reformas legales y regulatorias en apoyo a la igualdad de género. En educación hay más niñas escolarizadas que nunca y la mortalidad materna ha bajado un 38% entre el 2000 y 2017.

Dicho esto, por otra parte, resalta las mayores desigualdades en las que hay que seguir trabajando, como las siguientes:

- Solamente uno de cada cuatro puestos en parlamentos nacionales está ostentado por mujeres.
- Las mujeres entre 25 y 34 años sufren un 25% más de pobreza extrema (vivir con menos de 1.90 US\$ al día) que los hombres de la misma edad.
- Las mujeres realizan 3 veces más trabajo doméstico no remunerado 4,1 horas frente a las 1,7 horas de los hombres.
- La paridad en los salarios, las mujeres cobran un 16% menos que los hombres y sólo uno de cada cuatro gerentes son mujeres.
- Un 18% de las mujeres entre 15 y 49 años han tenido experiencias de violencia física con sus parejas en los pasados 12 meses.
- Alrededor de 190 millones de mujeres en edad fértil (entre 15 y 49 años) alrededor del mundo que han querido evitar el embarazo no han tenido acceso a medios anticonceptivos.

² Naciones Unidas. *SNAPSHOT*. <<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-womens-rights-in-review-key-facts-and-figures-en.pdf?la=en&vs=935>> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

Ilustración 1: “Instantánea” de la situación actual de la desigualdad de género



Fuente: Snapshot, 2019, ONU

Pese a todos estos esfuerzos, queda trabajo para alcanzar la eliminación de la brecha de género como se puede observar en los datos que se han expuesto.

Cuando las niñas entran en la adolescencia aumentan las disparidades entre géneros. El matrimonio infantil afecta a casi 15 millones de niñas menores de 18 años al año, lo que se traduce en 37.0009 al día. Lo que nos justifica que aproximadamente un tercio de los países en desarrollo no ha logrado la paridad entre los géneros en la enseñanza primaria.

En 2014, 143 países tenían garantizada en sus constituciones la igualdad entre mujeres y hombres, lo que significa que otros 52 países no habían suscrito aún este importante compromiso.

En el año 2015 Naciones Unidas (ONU) aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda

cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entre los que se encuentra el Objetivo número 5 Igualdad de género³.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través del ODS y de forma transversal a los demás objetivos.

Las metas del ODS son:

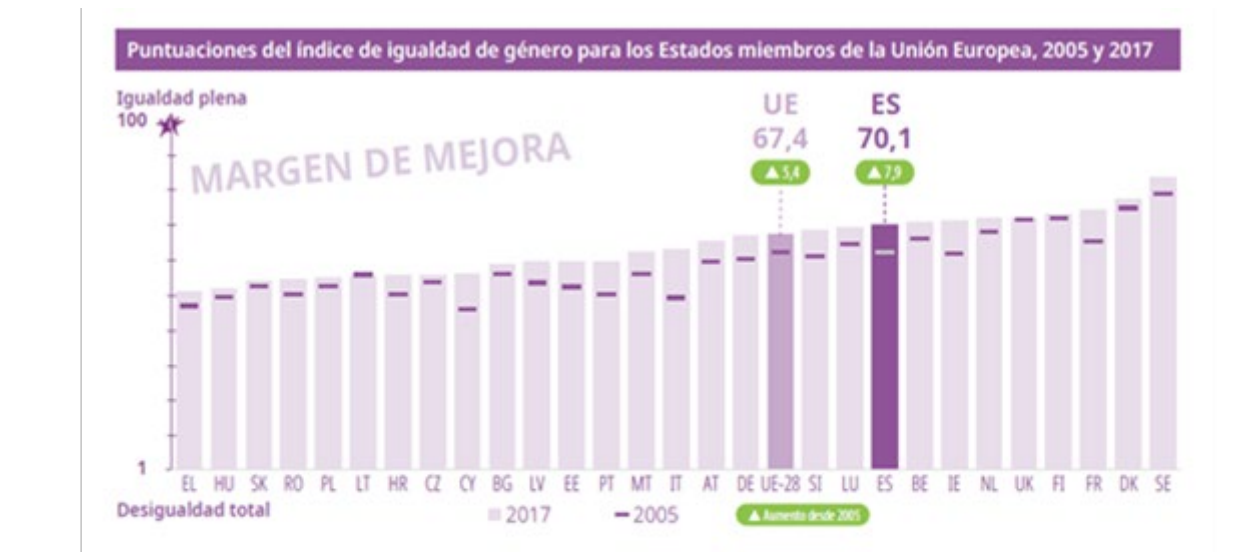
- Poner fin a la discriminación.
- Eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual.
- Eliminar matrimonio infantil y mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados domésticos no remunerados.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres e igualdad de oportunidades.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva.

La implementación de los ODS en España, así como la contribución del país a su éxito, son fundamentales para garantizar un futuro sostenible para todos nosotros.

En 2017 España estaba en el noveno puesto (70.1) de la igualdad plena entre mujeres y hombres 2,7 puntos porcentuales más que la media europea (67.4), según los valores del índice de igualdad de género publicado por el Instituto de la mujer (2018) y que se muestra en la siguiente ilustración.

³ Gobierno de España. ODS 5. *Igualdad de Género*. <<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

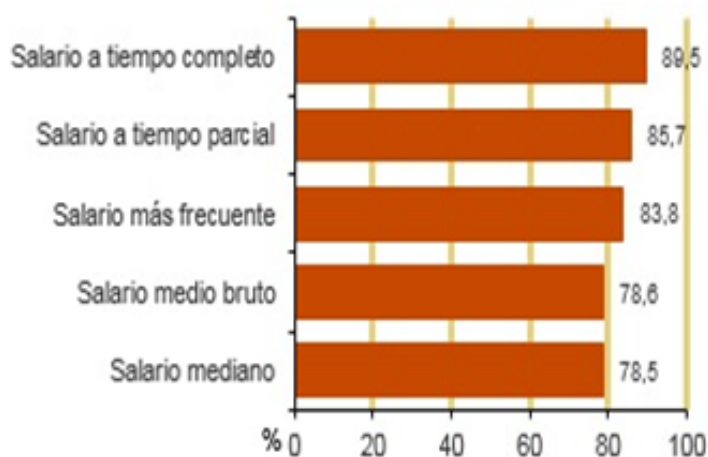
Ilustración 2: Índice igualdad de género para los Estados miembros de la UE 2005-2017



Fuente: Índice de igualdad de género, 2019, Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

En relación a los salarios a nivel nacional, la Encuesta Anual de Estructura Salarial realizada por el INE (2018) muestra disparidades entre hombres y mujeres, el salario anual más frecuente en las mujeres (15.484,4 euros) representó, en ese año, el 83,8% del salario más frecuente en los hombres (18.470,8 euros) más de 16 puntos porcentuales menos que los hombres.

Ilustración 3: Salario anual de la mujer respecto al hombre 2018



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, 2018. INE

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (11,9 euros) en el año 2018 alcanzaba el 89.5% del salario por hora de los hombres (12,8 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 85.7%⁴.

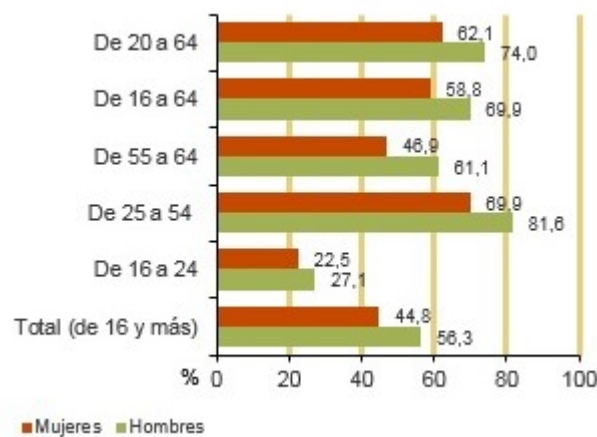
La tasa de empleo, como la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar por sexo y las tasas específicas por grupos de edad, constituyen un indicador social básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo.

La tasa de empleo de mujeres y de hombres, sin distinción de edad, forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible que publica Eurostat en el Objetivo 8. Trabajo digno y crecimiento económico.

En la siguiente ilustración se observa el porcentaje de población de hombres y mujeres en España con 16 años o más que trabajan. Para los hombres, en 2019, es de un 56,3% mientras que para las mujeres es solamente de un 44,8%. Una diferencia de más de 10 puntos porcentuales del total de los hombres sobre las mujeres en edad de trabajar.

⁴(2020) *Mujeres y hombres en España, 2020*. Instituto Nacional de Estadística <https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas¶m4=Ocultar> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

Ilustración 4: Tasa de empleo según grupos de edad y sexo 2019



Fuente: Mujeres y hombres en España, 2020, INE

Analizando más detenidamente los datos del INE observamos que las diferencias según grupos de edad entre mujeres y hombres son los siguientes:

Ilustración 5: Diferencia salariales por grupos de edad entre mujeres y hombres en 2019

2019			
Hombres		Mujeres	
De 16 a 24 años	27,10%	De 16 a 24 años	22,50%
De 25 a 54 años	81,60%	De 25 a 54 años	69,90%
De 55 a 64 años	61,10%	De 55 a 64 años	46,90%
Diferencia en puntos porcentuales entre mujeres y hombres			
De 16 a 24 años		4,60%	
De 25 a 54 años		11,70%	
De 55 a 64 años		14,20%	

Fuente: elaboración propia, a partir del documento “Mujeres y hombres en España”, 2020, INE

Respecto a la Ilustración cuando el indicador se refiere al porcentaje o a la tasa de masculinidad y femenina de una variable, esta brecha se calcula restando al dato

masculino el dato femenino: el resultado se mide en puntos porcentuales y cuanto más se aproxime a cero, más cerca de la igualdad estaremos.

En la tabla observamos que con el paso de los años se ha ido reduciendo la diferencia entre mujeres y hombres que trabajan, hay una clara diferencia entre mujeres y hombres nacidos en los años 50/60 que sería el tramo de 55 a 64 años con una diferencia de 14 puntos porcentuales del hombre sobre la mujer y el tramo de 16 a 24 años, donde la diferencia es de casi 10 puntos porcentuales.⁵

Ilustración 6: Porcentaje de Hombres y mujeres en edad de trabajar respecto al total



Fuente: Mujeres y hombres en España, 2020, INE

Esta es una instantánea de la realidad laboral en España en el año 2019 que remarca la brecha de género existente. Al igual que lo es la diferencia en puntos porcentuales de contratos a tiempo parcial existente. En España si se considera el empleo total de mujeres y hombres, el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (mujeres y hombres) es de un 3,8% en el año 2019 mientras que el porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial fue del 10,9% en el año 2019, una diferencia de

⁵ INE (2020) *Mujeres y hombres en España, 2020*. Instituto Nacional de Estadística <https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout¶m1=PYSDetal leGratuitas¶m4=Ocultar> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

más de 6 puntos porcentuales sobre los hombres, un claro indicador de la desigualdad existente.

Por último, se observan las razones por las cuales hombres y mujeres tienen contrato a tiempo parcial en España:

Ilustración 7 Razones del trabajo a tiempo parcial en España, 2019 (población de 15 a 64 años)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat, 2019

En la ilustración se observa que la principal causa de tener contrato a tiempo parcial después de la de no encontrar trabajo a jornada completa es por el cuidado de niños/as o adultos/as enfermos/as incapacitados/as, un 14% mientras que en los hombres es de un 3,9% una diferencia de 10 puntos porcentuales. Un claro indicador de desigualdad existente en España.

4. MARCO POLÍTICO Y NORMATIVO

En este apartado hablaremos sobre los marcos de referencia en política, derechos y legislación, tanto a nivel internacional, europeo, como nacional y autonómico, dentro de la temática que nos ocupa, la igualdad entre mujeres y hombres.

4.1. MARCO INTERNACIONAL

Tal y como se ha nombrado anteriormente las Naciones Unidas (ONU) han apoyado los derechos de las mujeres desde la adopción de su Carta fundacional. Uno de sus primeros logros fue asegurar el uso neutro del lenguaje en la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Dicha declaración fue aprobada en 1948 y asegura que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición”. Treinta años más tarde ante la grave situación de desigualdad de la mujer a nivel mundial, dio la oportunidad a la ONU de trabajar en ello en unas conferencias mundiales con el objetivo de concienciar a la ciudadanía y ayudar en el progreso de la mujer:

1. En primer lugar, en los años setenta el feminismo ganó fuerza y en 1975 se declaró el año internacional de la mujer, es por ello que se celebró la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, que tuvo lugar en la ciudad de México, en la que se habló de establecer directrices para el progreso de la mujer.
2. Cinco años después tuvo lugar la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1980), en la ciudad de Copenhague. Esta conferencia tuvo por objetivo analizar los posibles avances que se habían realizado en el plan de acción de la anterior conferencia. Se desarrolla un programa con medidas más directas sobre los derechos de la mujer.
3. La Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer tuvo lugar en Nairobi en 1985. Al igual que la

anterior se evaluó los progresos alcanzados y se aprobó un mandato para el logro del objetivo de las conferencias.

4. Por último, en 1995 tuvo lugar la Declaración y Plataforma de Acción Beijing, es la que tuvo mayor importancia pues desarrolló una plataforma de acción que quiso activar y acelerar las medidas adoptadas en las conferencias pasadas, para un futuro de igualdad entre mujeres y hombres.

En 1996 el Consejo Económico y Social amplió el mandato de la Comisión y decidió que debería asumir un papel de liderazgo en el seguimiento y revisión de los avances y dificultades encontradas en la implementación de la Declaración y Plataforma Acción de Beijing de 1995, que es el principal documento de política mundial sobre igualdad de género, así como en la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de las Naciones Unidas.

En el año 2000 se reunieron los líderes del mundo en Nueva York y se adoptó la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas en el que se establecieron ocho objetivos, con el plazo de 2015, conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Entre los que se encontraba “promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”.

En 2015 los estados miembros de las Naciones Unidas se reunieron para evaluar los (ODM) y se acabó aprobando la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, centrandó su trabajo en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) si bien es una continuación de la Declaración del Milenio incorpora conceptos como los siguientes (ONU, 2020, p. 6-9):

- Sostenibilidad, en los (ODM) no se plantea un modelo sostenible mientras que los (ODS) pone en el centro de discusión que el modelo debe ser sostenible.
- Equidad, los (ODM) se basaban en promedios nacionales y no contaban con la realidad de las comunidades más vulnerables y alejadas, cosa que corrigen los (ODS).
- Universalidad, los (ODM) trabajan en las metas solo en países en vías de desarrollo, los (ODS) en todos los países.

- Compromiso, los (ODS) comprometen a todos los países del mundo.
- Alcance, mientras que los (ODM) posee 8 Objetivos con 21 metas, los (ODS) cuentan con 17 Objetivos y 169 metas a alcanzar.

Ilustración 8: Logotipo Agenda 2030.



*Fuente: Agenda 2030. Gobierno de España,
www.agenda2030.gob.*

Actualmente las Naciones Unidas centra su trabajo en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entre los que se encuentra “**lograr la igualdad de género**” el **objetivo número 5**, donde se inscribe la temática objeto de este trabajo de final de Grado.

Aún existe una clara desigualdad de género en el ámbito jurídico y social. Aunque se ha conseguido un cierto progreso a lo largo de las últimas décadas. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Se trata de una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social, creado en virtud de la resolución 11 del Consejo, de 21 de junio de 1946.

Esta comisión hace un trabajo fundamental para la promoción de los derechos de la mujer, documentando casos por todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

4.2. MARCO EUROPEO

La legislación comunitaria europea en cuanto a igualdad de género recoge en la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000) dentro de capítulo III, los principios de igualdad ante la ley (art. 20), la no discriminación por razón de sexo, raza, color, orígenes, etc (art. 21) y la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, con especial atención al empleo, el trabajo y las retribuciones, así como la adopción de medidas que constituyan ventajas a favor del sexo menos representado (art. 23)⁶.

También en el **Tratado de la Unión Europea** conocido como tratado de Maastricht (1992) se menciona en sus primeros artículos que la igualdad y específicamente entre hombres y mujeres es un valor esencial de la UE; (art.2 y 3) y que la UE respetará en todas sus actividades el principio de igualdad de sus ciudadanos (art.9)⁷.

Por otro lado, en el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (2007) ya desde su artículo 2 menciona que la UE entre los valores en los que se fundamenta está la igualdad entre hombres y mujeres. Dentro del Título II en su art.8 fija como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer. Recogiendo, a su vez, dentro del marco de la política social (Título X) el apoyo de la Unión a los Estados miembros en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (art. 153. i). Artículo este relevante para el objeto del análisis de este TFG: *La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios*. Así mismo, en el artículo 157, señala específicamente que cada Estado miembro ha de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (art.157) por último el art. 174 establece que, a fin de reforzar su cohesión económica, social y territorial, la Unión se propondrá reducir las diferencias entre los niveles de desarrollo de las diversas regiones y el retraso de las

⁶ Unión Europea (2007). *Carta de los derechos fundamentales de la UE*. Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 303 de 14 de diciembre de 2007 <<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>> [Consulta 21 de mayo 2021]

⁷Unión Europea (1992) *Resolución sobre los resultados de las Conferencias Intergubernamentales*. <<https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/files/in-the-past/ep-and-treaties/maastricht-treaty/es-resolution-on-the-results-of-the-intergovernmental-conference-19920407.pdf>> [Consulta 21 de mayo 2021]

regiones o islas menos favorecidas, y que se prestará especial atención a las zonas rurales, a las zonas afectadas por una transición industrial y a las regiones que padecen desventajas naturales o demográficas graves y permanentes, como las regiones ultraperiféricas, las regiones más septentrionales con una escasa densidad de población, y las regiones insulares, transfronterizas y de montaña⁸.

Tras lo visto en el art.174 En el periodo 2014-20, la política de cohesión en Europa se financia mediante los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos.

Más de la mitad de los fondos de la UE se canaliza a través de los cinco **Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE)**, todos ellos regulados por Reglamento n° 1303/2013 del Parlamento Europeo, gestionados conjuntamente por la Comisión Europea y los países de la UE.

Para comenzar a analizar la Red tenemos que comprender el funcionamiento de los Fondos EIE que tienen como objetivo promover la competitividad y la convergencia de todos los territorios y son un instrumento esencial para hacer frente a los principales retos de desarrollo en la Estrategia Europea 2020, existen cinco fondos de los cuales hablaremos brevemente:

- El Fondo Europeo de Desarrollo Regional (**FEDER**). Este fondo tiene como principal objetivo fortalecer la cohesión socioeconómica dentro de la Unión Europea corrigiendo los desequilibrios entre sus regiones.
 - En las regiones más desarrolladas tiene que ser mínimo un 80% de los fondos destinados en dos de estas áreas como mínimo.
 - En las regiones en transición hablamos de un 60% de los fondos destinados.
 - Y por último en las regiones menos desarrolladas, el mínimo será del 50%.

⁸ Unión Europea. *Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas*. Diario Oficial de la Unión Europea, DOUE, núm. 83, de 30 de marzo de 2010, páginas 1 a 388. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002> [Consulta 21 de mayo 2021]

El FEDER centra sus inversiones en cuatro áreas prioritarias, (innovación e investigación, programa digital, apoyo a las PYMES y economía de bajas emisiones de carbono). Los recursos asignados por él a estas áreas prioritarias dependerán de cada región. Teniendo en cuenta las características específicas de cada región, se ha diseñado para reducir los problemas socioeconómicos y medioambientales en las áreas urbanas y se centra en el desarrollo sostenible. Las zonas desfavorecidas por causas naturales desde el punto de vista geográfico se benefician de un tratamiento especial al igual que las zonas ultraperiféricas para solucionar los posibles inconvenientes debidos a su lejanía.

- El Fondo Social Europeo (**FSE**). Es un Fondo que se centra en las personas, mejorando las oportunidades de empleo y educación en toda la Unión Europea. Intentando evitar la situación de personas que están al borde de la pobreza.

Para el período de 2014-2020 se han destinado más de 80.000 millones de euros a la inversión en capital humano en los Estados miembros, además de un mínimo de 3.200 millones destinados a empleo juvenil.

En este periodo el FSE se centra en cuatro objetivos temáticos:

- Promoción del empleo y la movilidad laboral.
 - Promoción de la inclusión social y lucha contra la pobreza
 - Inversión en educación, capacitación y aprendizaje permanente
 - Mejora de la capacidad institucional y eficacia de la administración pública.
- El Fondo de Cohesión (**FC**). Fondo destinado a los Estados miembros cuya renta nacional bruta (RNB) per cápita es inferior al 90% de la renta media de la UE. Su objetivo es reducir las disparidades socioeconómicas y promover el desarrollo sostenible. Apoya a Bulgaria, Croacia, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Portugal, República Checa y Rumanía. Destinando un total de 63.400 millones de euros. España este período no forma parte de este Fondo.

- El Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (**FEADER**). Es el instrumento de financiación que utiliza la Unión Europea para la política de desarrollo rural, que financia tanto Programas de Desarrollo Rural (PDR) de los Estados miembros como de las regiones.
- El Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (**FEMP**). Nace con el objetivo de ayudar a los pescadores en la transición a la pesca sostenible, ayudar a las comunidades costeras a diversificar sus economías, a su vez para financiar proyectos para crear empleo y mejorar la calidad de vida en las costas europeas y, por último, facilitar el acceso a la financiación.

El FEMP fija además como eje horizontal los objetivos establecidos por la Estrategia Europa 2020, que incluyen un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, así como el desarrollo armónico de la Unión.

Los Fondos EIE se canalizan mediante programas plurianuales cofinanciados a nivel nacional, autorizados por la Comisión y aplicados por los Estados miembros y sus regiones en régimen de gestión compartida. Las autoridades locales son responsables de seleccionar, ejecutar y supervisar los proyectos financiados por los Fondos EIE. En base a los buenos resultados del periodo de programación anterior de los Fondos EIE, el Acuerdo de Asociación de España para el periodo 2014-2020 da continuidad a las Rede Temáticas, entre ellas la Red.

Alguna de las medidas más recientes en el marco europeo fue la iniciativa *Spotlight*, una iniciativa global y plurianual orientada a eliminar todas las formas de violencia en contra de las mujeres y niñas. Esta campaña es una campaña conjunta entre Naciones Unidas y la Unión Europea. Se trata de una iniciativa con una inversión inicial de 500 millones de euros, con la UE como contribuidor principal. Cuenta con la colaboración de otros donantes y asociados que han ampliado el alcance y magnitud de la campaña. Para financiarla, se emplea un fondo fiduciario de las Naciones Unidas.

4.3. MARCO NACIONAL

En el ámbito nacional la Constitución Española (1978) recoge en su artículo 1.1 la igualdad que es uno de los principios rectores de la misma. De otra parte, los poderes públicos promueven que la igualdad del individuo/grupo sea real y efectiva (art. 9.2),

todos los españoles son igual ante la ley sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...(art.14.), asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a funciones y cargos públicos (art.23.2), otro derecho que se refuerza en la Constitución Española es contraer matrimonio con plena igualdad jurídica (art.32.)⁹.

En la práctica para que las mujeres accedieran a la igualdad de oportunidades no bastaba con los cambios en las leyes. Para alcanzar esto se llevan a cabo diferentes políticas de igualdad de género, que son aquellas medidas que luchan contra la discriminación que limita los derechos de las mujeres y niñas. Promueven el empoderamiento de la figura de la mujer, así como perseguir la equidad entre mujeres y hombres.

Se precisaba cambios en las actitudes y comportamientos, conscientes de esto un grupo de mujeres defensoras del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres impulsó la creación de un organismo dentro de la Administración española similar al que existía en otros países de Europa y del mundo, responsable de elaborar políticas de igualdad, proponérselas al Gobierno y coordinar las acciones de los diferentes ministerios en este ámbito.

Esta demanda dio como resultado la elaboración del proyecto de ley de creación del **Instituto de la Mujer** (16/1983), como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, con la finalidad primordial del cumplimiento de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14.

El Instituto estuvo adscrito al Ministerio de Cultura hasta 1988, año en el que pasó a formar parte del Ministerio de Asuntos Sociales, que se unió al de Trabajo posteriormente (2004). En 2008 formó parte del **Ministerio de Igualdad** hasta que la Secretaría General de Políticas de Igualdad fue suprimida y el Instituto quedó adscrito al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. En diciembre de 2011 se reestructuran los departamentos ministeriales, se suprime el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, así como la Secretaría de Estado de Igualdad a la que estaba adscrito el Instituto y se crea el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e

⁹ Gobierno de España (1978) Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 <<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

Igualdad, que asume las competencias de la extinta Secretaria de Estado de Igualdad. Se crea la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, cuya titular asume la Dirección General del Instituto de la Mujer.

El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

Se crean cuatro planes para la igualdad de oportunidades, que han cubierto cada uno de los siguientes periodos: (1988-1990, 1993-1995, 1997-2000, y 2003-2006). A continuación, se recoge brevemente lo que cada uno ha pretendido:

- Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990.

El primer PIOM suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en 6 áreas (Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación Internacional y asociacionismo.)

Se siguió el modelo del programa para la igualdad europeo a la que España se incorporó el 1 de enero 1986. Los estudios realizados en ese tiempo fundamentaron las medidas propuestas en el primer PIOM.

- Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995.

El segundo PIOM intento avanzar de la igualdad real a la igualdad efectiva, promocionando y desarrollando medidas de acción positiva, principalmente en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo. Este plan llevo a cabo 172 actuaciones que se pueden considerase como medidas políticas puestas en marcha para conseguir cambios estructurales como son el libre desarrollo y la participación activa en el mundo de la cultura, trabajo y política.

- Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000.

Este plan supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que se conviertan en agentes partícipes de la toma de decisiones, sin esta es imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo.

En este plan se asumieron los compromisos adoptados con la Plataforma Acción Beijing antes mencionada, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario.

- Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006.

Se basa en las directrices marcadas por la estrategia marcada por la UE sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), que potencia la transversalidad de género, promoviendo las acciones positivas donde fuese necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades. Inspirado en el principio fundamental de cooperación entre todos los agentes sociales implicados.

Lo que deriva finalmente en **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, suponiendo un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España.

Este texto va más allá del reconocimiento de la igualdad “formal”, recogido en las leyes, para conseguir la verdadera igualdad, que como cita la propia Ley Orgánica, en su exposición de motivos en el epígrafe II, todavía es una tarea pendiente, puesto que existen obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

Además, incide en que se necesita una acción normativa para combatir la discriminación por razón de sexo que se dan en nuestra realidad social, política, económica y cultural. Tal como dice su artículo 2, el ámbito de aplicación de la ley se extiende a toda persona, física o jurídica (sea de índole pública o privada) que se encuentre o actúe en territorio español, con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia.

Esta Ley Orgánica para la igualdad está en la línea de las modernas leyes de igualdad, mostrando una clara voluntad de equiparar a las personas, sean hombres o mujeres. Prevé políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad, que, por su

dimensión transversal, implica a los organismos públicos, puesto que el principio de igualdad debe estar presente, de forma horizontal, en todas las políticas generales y sectoriales (art.15).

Establece, además determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración (art.45/50).

Pone especial atención a la corrección de la desigualdad en las relaciones laborales. Reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.14.8). Fomenta la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las obligaciones familiares (art.14.8). Promueve la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, marco de negociación colectiva(art.43). Establece procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado, también en Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas(art.67/68) ¹⁰.

Tal y como dispone la ley 3/2007 en su artículo 64 el Gobierno aprobará al inicio de cada legislatura un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres, de esta manera nace el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011.

Aborda el empoderamiento de la mujer esta vez con una doble vertiente: favorecer el acceso a los puestos donde se tomen decisiones y revalorizar las aportaciones de la mujer.

Se utiliza así, la transversalidad de género como herramienta que implica la integración de la dimensión de género en toda la actuación de los poderes públicos.

Por último, este plan reconoce la importancia de la innovación científica y tecnológica como fuerza de cambio social, un sector generalmente marcado por la presencia

¹⁰ Gobierno de España *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007
<<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

masculina, plantea la necesidad de eliminar esas barreras que han hecho que las mujeres queden excluidas.

Posteriormente, en marzo de 2014, el Consejo de ministros, aprobará un segundo plan, para el periodo 2014-2016, denominado Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016 en el que se plantea una doble estrategia a la hora de afrontar los retos para alcanzar la igualdad real.

Por una parte, la pervivencia de las “políticas específicas de igualdad”, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades.

Por otra, la “estrategia transversal” orientada a la introducción de cambios estructurales.

Este plan está compuesto por 224 actuaciones y 35 objetivos agrupados en 7 ejes, recogidos en las páginas (23-68) del BOE nº295 del jueves 10 de diciembre de 2015, que son los siguientes:

- Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial
- Eje 2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares
- Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
- Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social
- Eje 5. Educación
- Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales
- Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

Los ejes se han ordenado por grado de preferencia siendo del 1 al 3 los más importantes a los que se les otorga una actuación prioritaria para el Gobierno. Los dos

siguiente son aspectos que por su importancia se entiende deben de ser desarrollados ampliamente.

Finalmente, los dos últimos reflejan la estrategia dual antes mencionada, lo cual se concreta con el desarrollo de políticas específicas de igualdad y el desarrollo de instrumentos de transversalidad.

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 9 de diciembre de 2020, adoptó el acuerdo por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Este plan responde a los siguientes objetivos:

- Medir para mejorar.
- Cambio cultural.
- Transversalidad de género (integración de la perspectiva de género en el personal de la AGE)
- Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

El III Plan se articula en 6 ejes de actuación donde se desarrollan 68 medidas que son los siguientes:

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

Tras los Planes I y II, el Plan III realiza un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030. A los efectos del III Plan de igualdad, los **ODS 5, 8 y 10** merecen una especial mención, esto lo analizaremos más adelante.

Todo esto recogido en la Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Coincidiendo con el período de vigencia del I Plan de igualdad el Estado español creó en 2009 la RED objeto de estudio de este TFG, que analizaremos en profundidad en el siguiente bloque.

4.3.1. MARCO AUTONÓMICO. COMUNITAT VALENCIANA.

La CE atribuye a las Comunidades Autónomas autonomía política y financiera. Esto supone la atribución de competencias para aprobar leyes en materias en las que sus Estatutos así lo reconocen, como lo es la igualdad de género.

La Comunidad Valenciana es pionera en cuanto a la creación de ley de igualdad en España. Esta aprueba el 2 de abril de 2003 la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuatro años antes que la ley de igualdad nacional.

Las pretensiones de dicha ley están recogidas en su Preámbulo, donde señala la intención de establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad.

Esta ley pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la

consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

Se consideran prioritarias las medidas en el ámbito laboral, otorgándoles independencia económica, factor indispensable para alcanzar la igualdad. Siendo el acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso uno de los pilares básicos de la ley, sin olvidar la seguridad social, promoción profesional y la conciliación de la vida familiar con la actividad profesional.

La presente Ley 9/2003 dedica un título a la Igualdad y la Administración Pública, en el cual se establecen planes plurianuales de formación para promover dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública (art.44. y art. 45). También se fomenta la igualdad en la contratación (art.46). En este título también hay mención al código de conducta contra el acoso sexual (art.47) Y por último en este título se recoge el uso de lenguaje no-sexista en los escritos administrativos (art.48) ¹¹.

Muy notorio también de esta ley es que se crean diferentes Instituciones de Protección del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres, como son el Observatorio de Género, órgano dependiente adscrito a la Conselleria competente en materia de mujer, cuya función será estudiar y hacer visibles las diferencias de género (art. 49.) El Consejo Valenciano de la Mujer, un órgano de participación (art.50). Por último, la Defensoría de la Igualdad de Género, que tiene por objeto vigilar el cumplimiento de lo previsto en la Ley 9/2003, será desempeñada por el Síndic de Greuges (art.51.)

En cuanto al objeto de estudio de este TFG, la RED, tiene representación en las CCAA y más concretamente en la valenciana mediante varios mecanismos.

De una parte, está recogido en los estatutos de la RED que formará parte del Plenario de la misma los Órganos que, dentro de cada Comunidad y Ciudad Autónoma, como

¹¹ Cortes Valencianas. *Ley 9/2003 para la igualdad entre mujeres y hombres*. BOE núm. 110, de 8 de mayo de 2003. <<https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2003/04/02/9/dof/spa/pdf>> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

lo son la valenciana, tengan asignadas las competencias y responsabilidades en materia de Igualdad de Género y en la gestión de los Fondos EIE, que en el caso de la Comunidad Valenciana sería el Observatorio de Género.

Otra forma que tiene la RED de dar representación a las CCAA es mediante los Grupos de Trabajo.

5. LA RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS EUROPEOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA RED

La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios creada por mandato del Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR), fue constituida y presentada formalmente el 17 de septiembre de 2009, siendo aprobado su Reglamento de Funcionamiento Interno en la primera reunión Plenaria, el 30 de noviembre de 2009. La Red se crea con la finalidad de hacer realidad los objetivos en materia de igualdad de oportunidades establecidos en la normativa comunitaria y nacional aplicable.

Ilustración 9: Imagen web de la Red.



Fuente: RED <https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

La Red se perfila como el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos EIE siendo un instrumento esencial para la difusión de experiencias y buenas prácticas, articulación de acciones piloto, formación, capacitación y, una mejor colaboración y cooperación entre responsables de gestión.

Como veremos más adelante en el organigrama de la Red, está integrada con carácter permanente por los órganos responsables de políticas de igualdad de género y

administración y gestión de los Fondos Europeos en la Administración General del Estado, las CCAA, las ciudades Autónomas y la Comisión Europea.

El Reglamento de Funcionamiento Interno de la Red actualiza el antiguo del período 2007-2013 de los Fondos EIE, con el fin de adaptarlo a los requerimientos normativos de los mismos para el periodo de programación 2014-2020.

Este Reglamento de funcionamiento de la Red tiene por objeto definir los objetivos y funciones de la Red, su composición, actividad y funcionamiento.

Para ello, la Red tiene las siguientes funciones, recogidas en el Plan de trabajo anual (pgs3-5), que vamos a dividir en los 7 Bloques de trabajo que estudiaremos más adelante:

- Bloque 1: Asesoramiento técnico general:
 - Servir como plataforma de intercambio y difusión de experiencias.
 - Elevar a la Comisión Europea observaciones y otros documentos de interés relativos a la incorporación de la perspectiva de género en la programación de los Fondos.
- Bloque 2: Apoyo a los Organismos Administradores de Fondos:
 - Estudiar posibles actuaciones susceptibles de ser financiadas con los Fondos.
 - Facilitar la aplicación de la legislación comunitaria y nacional en materia de igualdad de género en las actuaciones financiadas con los Fondos.
- Bloque 3: Coordinación con los Organismos de Igualdad:
 - Facilitar orientación y apoyo técnico a las entidades gestoras de Fondos.
 - Participar en los Comités de Seguimiento de los Programas Operativos a los que se convoque a la Red.
 - Reforzar el papel de los Organismos de Igualdad en los Comités de Seguimiento de los Programas Operativos.

- Bloque 4: Grupos de Trabajo:

- Bloque 5: Desarrollo de Metodologías y Herramientas:
 - Estudiar y aprobar las propuestas, documentos técnicos y herramientas que se elaboren en el marco de la Red, dirigidas a facilitar el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Bloque 6: Capacitación e Información:
 - Informar sobre el desarrollo de las políticas comunitarias y nacionales en materia de igualdad de género.

 - Analizar el impacto de género de las intervenciones cofinanciadas.

 - Velar para que se incorpore adecuadamente la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas, garantizando, el uso no sexista del lenguaje y la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

 - Cooperar en las tareas de seguimiento y evaluación de los Programas Operativos.

- Bloque 7: Colaboración con otras redes:
 - Crear e impulsar redes en el ámbito de los programas regionales a semejanza de la Red de Políticas de Igualdad¹².

¹² Ministerio de igualdad. (2013) *Reglamento de funcionamiento interno de la RED*. Instituto de la Mujer.
https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/Documentos/documentacion/RGTO_INTERNO_RED%20IGUALDAD_2019_.pdf [Consulta el 21 de mayo]

5.2. ORGANIGRAMA DE LA RED

Este apartado recoge el análisis de la estructura interna de la RED y las funciones de los órganos que la componen. Jerárquicamente, de arriba abajo, tiene un órgano de presidencia, un plenario, la secretaría técnica y grupos de trabajo permanentes dependiente de dicha secretaría.

Ilustración 10: Organigrama Red de Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres en los fondos comunitarios.



Fuente: Reglamento de funcionamiento de la Red.

A continuación, se recogen características, miembros y funciones de cada uno de los órganos señalados recogidos en el Reglamento de Funcionamiento interno de la RED:

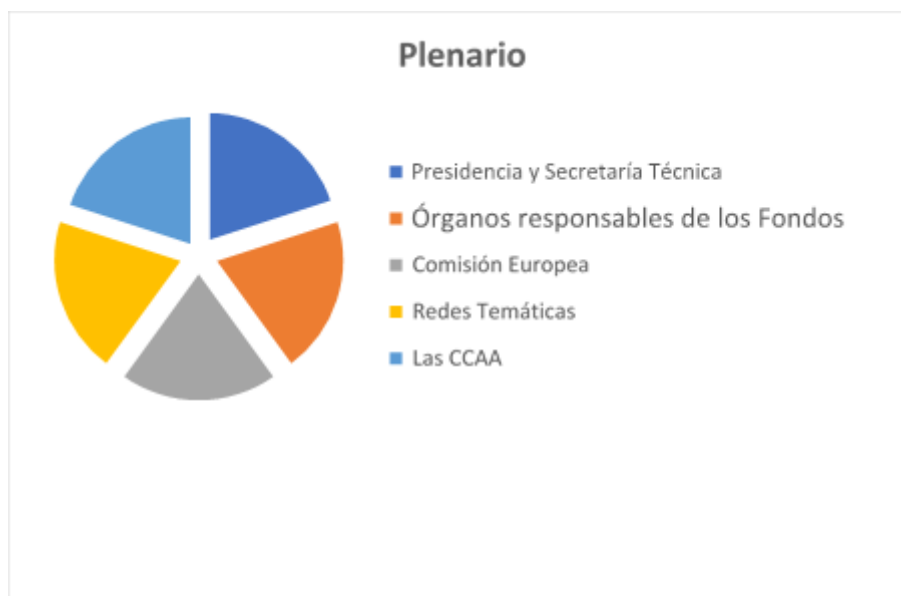
1) **Presidencia** compartida en régimen de copresidencia por los Ministerios de Igualdad, de Hacienda, de Trabajo y Economía social competentes de la gestión del (FEDER y FSE) y el Instituto de la Mujer para la igualdad de oportunidades. Ostenta las siguientes funciones:

a) Representar a la Red.

- b) Convocar sesiones y aprobar los órdenes del día.
 - c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos llegado el momento.
 - d) Decidir la conveniencia de la utilización del procedimiento escrito para la toma de determinadas decisiones.
 - e) Convocar a sus reuniones, cuando lo estime conveniente, a personas expertas y otras personas invitadas, cuya participación pueda considerarse de interés. Dicha invitación podrá efectuarse a propuesta de cualquier miembro de la Red.
 - f) Demás funciones no contempladas en los apartados anteriores, siempre y cuando sean necesarias para el cumplimiento de los fines de la Red.
 - g) Autorizar las actas de las sesiones y la documentación y herramientas creadas por la Red.
- 2) De la **Secretaría Técnica** de la Red se hará cargo el Instituto de la Mujer y tendrá las siguientes funciones:
- a) Elaborar el Plan de Trabajo anual de la Red; proponerlo al Plenario para su aprobación recogiendo en su caso las propuestas presentadas por sus miembros.
 - b) Coordinar el desarrollo de las actividades contempladas en el Plan de Trabajo, incluyendo las actividades tanto de la Red como de los grupos de trabajo que se constituyan.
 - c) Proponer a la Presidencia para su aprobación, el orden del día de las reuniones de la Red.
 - d) Enviar la convocatoria de las reuniones y la documentación pertinente.
 - e) Redactar el Acta de las sesiones de la Red y distribuir el borrador de la misma entre sus miembros.
 - f) Custodiar toda la documentación relacionada con las actividades de la Red.

- g) Elaborar las herramientas y documentos necesarios para facilitar a los gestores de Fondos y de proyectos cofinanciados la integración real de la igualdad de género en las diversas etapas de ejecución de los Fondos.
- h) Mantener y alimentar la plataforma web específica de la Red <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/> para la visibilización de las actividades de la misma y para facilitar el trabajo online entre sus miembros, así como difundir a través de ella, la documentación y herramientas creadas por la Red.
- i) Prestar asistencia continuada, a miembros de la Red en las tareas necesarias para velar por el cumplimiento real y efectivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas y cada una de las fases de ejecución de los Fondos.
- j) Recopilar y difundir buenas prácticas y evaluaciones en materia de igualdad de género en los Fondos EIE.
- 3) **El Plenario** de la Red estará constituido por los siguientes miembros permanentes:

Ilustración 11: Miembros del Plenario de la RED



Fuente: Elaboración propia a partir del Reglamento de funcionamiento interno de la RED

- La Presidencia y la Secretaría Técnica de la misma (Ministerio de Igualdad, Hacienda, Trabajo y Economía social y el Instituto de la Mujer).
- Órganos coordinadores de la gestión de los cuatro Fondos EIE en la Administración General del Estado.
- Órganos que, dentro de cada Comunidad y Ciudad Autónoma, tengan asignadas las competencias y responsabilidades en materia de Igualdad de Género y en la gestión de los Fondos EIE.
- Unidades Geográficas de España y Unidades horizontales de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comisión Europea.
- Las restantes Redes Temáticas constituidas o que se constituyan a lo largo del presente periodo de programación.

Las funciones del Plenario son las siguientes:

- a) Aprobar y proponer modificaciones al Plan de Trabajo Anual de la Red.
- b) Proponer a la Presidencia modificaciones en el orden del día de las reuniones.
- c) Aprobar y proponer modificaciones en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la Red.
- d) Asistir a las reuniones de la Red y participar en los debates de las sesiones.
- e) Participar en la toma de decisiones y acuerdos.
- f) Aprobar el Acta de las reuniones de la Red.
- g) Aprobar la creación y/o disolución de los grupos de trabajo y supervisar la actividad de los existentes.
- h) Proponer a la Presidencia la invitación a las reuniones de la Red de personas expertas en las materias a tratar.

4) **Grupo de Trabajo Permanente.** Está formado por una representación de los siguientes órganos.

- Subdirección General de Programas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. La Subdirección General con competencias en la programación y evaluación de los Programas Comunitarios de FEDER.
- La Subdirección General con competencias en la gestión del FEDER.
- La Subdirección General con competencias en la gestión del FSE.
- La Subdirección General con competencias en la programación y evaluación de FSE.
- La Subdirección General con competencias en la gestión del FEMP.
- La Subdirección General con competencias en la gestión del FEADER.
- Por parte de las Comunidades y Ciudades Autónomas: una representación formada por los Organismos Intermedios de los Fondos y por los Organismos de Igualdad de la CA anfitriona del siguiente Plenario y de la CA donde tendrá lugar la siguiente convocatoria, respectivamente (según listados del Anexo).
- Una representación de cada una de las Redes Temáticas constituidas.

Las funciones del Grupo de Trabajo Permanente serán las siguientes

- a) Preparar y coordinar los trabajos de la Red.
- b) Preparar el orden del día de las sesiones y su calendario.
- c) Proponer nuevos miembros de la Red, en su caso.
- d) Seguir los compromisos asumidos por la Red en su Plan de Trabajo Anual y en este Reglamento en aras del cumplimiento de sus objetivos.

El Plenario de la Red se reúne al menos una vez al año, con mayor frecuencia si fuera necesario. Se celebrará de manera rotatoria en las Comunidades y Ciudades

Autónomas, alternando entre dos objetivos: el Objetivo Convergencia y el Objetivo Competitividad Regional y Empleo.

En los Plenarios el trabajo comienza con aquella comunidad autónoma cuyo Estatuto de Autonomía tenga más antigüedad y, anualmente se irán renovando, comenzando por la última en la que se celebró el anterior Plenario. En caso de que una CCAA declinase ser anfitriona se pasaría a la siguiente en la lista. Cuando todas hayan sido representadas se volverá al inicio de la lista. Si se diese el caso de que el Estatuto de Autonomía se crease a la vez en las dos comunidades se usaría el orden numérico de la Ley Orgánica del Estatuto.

Ilustración 12: Orden celebración de Plenarios de la red

OBJETIVO CONVERGENCIA					
Nº ORDEN	COMUNIDAD AUTONOMA	DIA	MES	AÑO	DISPOSICION
1	GALICIA	06	ABRIL	1981	LO 1 de 06.04.1981
2	ANDALUCIA	30	DICIEMBRE	1981	LO 6 de 30.12.1981
3	ASTURIAS	30	DICIEMBRE	1981	LO 7 de 31.12.1981
4	REGION DE MURCIA	09	JUNIO	1982	LO 4 de 09.06.1982
5	COMUNIDAD VALENCIANA	01	JULIO	1982	LO 5 de 01.07.1982
6	CANARIAS	10	AGOSTO	1982	LO 10 de 10.08.1982
7	CASTILLA LA MANCHA	10	AGOSTO	1982	LO 9 de 10.08.1982
8	EXTREMADURA	25	FEBRERO	1983	LO 1 25.02.1983
9	CASTILLA Y LEON	25	FEBRERO	1983	LO 4 de 25.02.1983
10	CEUTA	13	MARZO	1995	LO 1 13.03.1995
11	MELILLA	13	MARZO	1995	LO 2 de 13.03.1995
OBJETIVO COMPETITIVIDAD REGIONAL Y EMPLEO					
1	PAIS VASCO	18	DICIEMBRE	1979	LO 3 de 18.12.1979
2	CATALUÑA	18	DICIEMBRE	1979	LO 4 de 18.12.1979
3	CANTABRIA	30	DICIEMBRE	1981	LO 8 de 31.12.1981
4	LA RIOJA	09	JUNIO	1982	LO 3 de 09.06.1982
5	ARAGON	10	AGOSTO	1982	LO 8 de 10.08.1982
6	NAVARRA	10	AGOSTO	1982	LO 13 de 10.08.1982
7	ISLAS BALEARES	25	FEBRERO	1983	LO 2 de 25.02.1983
8	COMUNIDAD DE MADRID	25	FEBRERO	1983	LO 3 de 25.02.1983

Fuente: Reglamento de funcionamiento interno de la red de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los fondos comunitarios.

5.3. FINANCIACIÓN DE LA RED.

Para entrar a hablar de la financiación de la Red hay que apuntar que en todo momento se hace referencia a que está financiada por los Fondos EIE.

La única información que se ha encontrado en cuanto a financiación se refiere la hemos encontrado en la Memoria de Actividades de 2019 en el que se desglosa cada Fondo y al final lo relacionaremos con la Red.

El Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo de ejecución que nos ocupa (2014-2020+3) el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (en adelante IMIO) fue designado, el 13 de julio de 2017, como organismo intermedio en el ámbito del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (en adelante POISES). Se prevé una financiación para el IMIO en el POISES en este periodo de 53.850.391,00 euros.

En el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) el IMIO participa como Unidad beneficiaria en el Programa Plurirregional de España (POPE) 2014-2020+3, cofinanciado por el FEDER.

A través de este programa el IMIO lleva a cabo el proyecto de la Red, para el que está presupuestado como financiación para todo el periodo de ejecución la cantidad de 1.908.252 euros, con el fin de cofinanciar el proyecto de Asistencia Técnica de la Red.

Ilustración 13: Presupuesto asignado a la Red y el IMIO

Entidad beneficiada	Nombre del proyecto	Fondo financiador	Presupuesto
IMIO	POISES	FSE	53.850.391€
IMIO	Red	FEDER	1.908.252€

Fuente: elaboración propia a partir de la Memoria de Actividades del Instituto de la Mujer, 2018

En 2019 recibieron los criterios de selección de operaciones y el Documento que establece las condiciones de la ayuda (DECA).

Haciendo una búsqueda ya en la página del IMIO se ha encontrado un documento de adjudicación por el cual el IMIO en sus funciones de Secretaría de la Red realiza una contratación con carácter urgente por procedimiento abierto de un servicio de apoyo técnico especializado, para apoyar al IMIO en sus labores.

Dicha oferta tiene un plazo de 24 meses prorrogable dos veces con una prórroga de 12 meses. Fue admitida la proposición por “ENRED CONSULTORÍA S.L.” por un importe de 205.700 euros.

Ilustración 14. Adjudicación empresa especializada en apoyo técnico

<p>5. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO (cláusula decimoséptima del PCAP)</p> <p>5.1 Plazo de ejecución: 24 meses</p> <p>5.2 Fecha a partir de la cual produce efectos el contrato: Las actividades objeto del presente contrato se iniciarán a partir del día 1 del mes siguiente al de la fecha de la firma del contrato y tendrá una duración de 24 meses.</p> <p>5.3 Prorroga: Si. Dos prórrogas.</p> <p>5.4 Duración de cada prórroga: 12 meses</p> <p>5.5 Duración máxima del contrato (incluidas prórrogas): 48 meses</p>

TERCERO.- Fue admitida la proposición presentada, y tras la valoración efectuada de acuerdo con el apartado 14 de la hoja resumen, la clasificación de la oferta presentada fue la siguiente:

EMPRESA	TOTAL PUNTUACIÓN
ENRED CONSULTORÍA S.L.	95,00

CUARTO.- Con fecha 8 de febrero de 2018, la Directora del IMIO resuelve adjudicar el contrato a la empresa ENRED CONSULTORÍA S.L., por un importe de DOSCIENTOS CINCO MIL SETECIENTOS EUROS (205.700,00 €), IVA incluido.

Fuente: Resolución IMIO sobre contratación Nº expediente: 17CO0015

La única información sobre financiación de la Red que se ha encontrado tras una búsqueda muy profunda, que ha incluido la consulta directa mediante su correo electrónico y llamada telefónica.

Se localizó un problema en cuánto a transparencia, pero eso lo abordaremos en los próximos apartados.

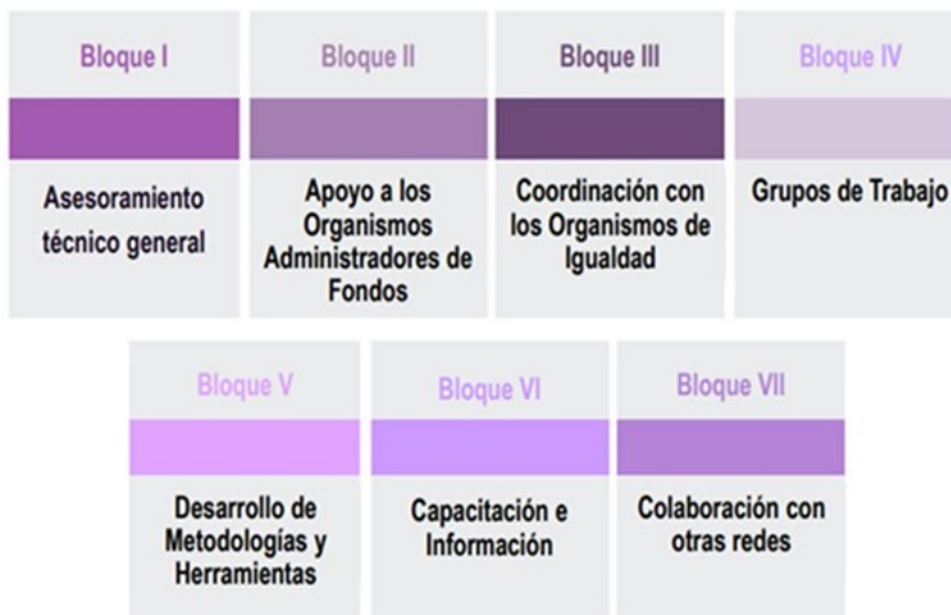
5.4. ANÁLISIS ACTIVIDAD DE LA RED.

El trabajo de la Red se dirige a responder los siguientes objetivos específicos conforme el nuevo enfoque dado a la Red:

1. Mejorar la calidad de los resultados de los fondos: mediante la incorporación efectiva de la perspectiva de género.
2. Fomentar un mayor conocimiento sobre la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de intervención de los fondos.
3. Continuar siendo el foro clave y referente para el debate.
4. Reforzar los vínculos existentes entre el instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades y los organismos intermedios y/o gestores, y entre éstos y sus organismos de igualdad.
5. Fortalecer la capacidad de actuación de los organismos de igualdad.
6. Poner en valor la RED y los logros alcanzados hasta la fecha. Dar mayor visibilidad y difusión al trabajo desarrollado a través de la web y de los diferentes medios de comunicación de la Red.
7. Fomentar el trabajo colaborativo entre quienes integran la red y estrechar lazos con otras redes sectoriales para la incorporación de la perspectiva de género en sus ámbitos de actuación.

La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios realiza una serie de actividades dentro de sus competencias que se presentan anualmente en sus Planes de Trabajo los cuales hemos analizado desde 2014 hasta ahora, y constan de 7 bloques diferenciados que marcan las principales líneas de trabajo:

Ilustración 15: Objetivos específicos Planes de Trabajo de la RED



Fuente: 16ª Reunión Plenaria de la Red.

En los diferentes Planes de Trabajo en todos se nombra la misión y visión de la Red: “contribuir a la integración efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos estructurales (FEDER y FSE)”¹³.

A continuación, vamos a nombrar los frentes que tiene abierto la Red, teniendo en cuenta la 16ª Reunión Plenaria de la Red del 13 de noviembre de 2019 que es la última hasta la fecha.

1) **Bloque I.** Asesoramiento técnico general.

Continuar ofreciendo el servicio de asesoramiento telemático de consultas a través del correo electrónico, redigualdadfondosinmujer@inmujer.es, y del formulario disponible en la Web.

¹³ Red de Políticas de igualdad entre mujeres y hombres con los fondos comunitarios. *Plan de Trabajo 2019*. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. <https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/actividades-de-la-red.html> [Consulta el 21 de mayo]

Ilustración 16: Formulario Asesoramiento Técnico

Fuente: *Página web de la Red:*
<https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/asesoramiento-tecnico.html>

A la vez que se impulsa entre las CCAA, a través de las Organizaciones Internacionales (OOII,) la posibilidad de recibir asesoramiento para la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de los Fondos EIE.

2) **Bloque II.** Apoyo a los Organismos Administradores de Fondos.

En la última reunión Plenaria se señalaron los avances de la RED hasta la fecha, que entre otros fueron la revisión y elaboración de recomendaciones de la Guía para la Evaluación de Programas Operativos de FEDER y FSE, para lo que en el plan de Trabajo que se propuso para 2020 se plantea la colaboración con los Organismos administradores de los Fondos. Ello, mediante la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el sistema de seguimiento y evaluación de los Programas Operativos (POs) y la evaluación del principio de igualdad de género en los Fondos EIE.

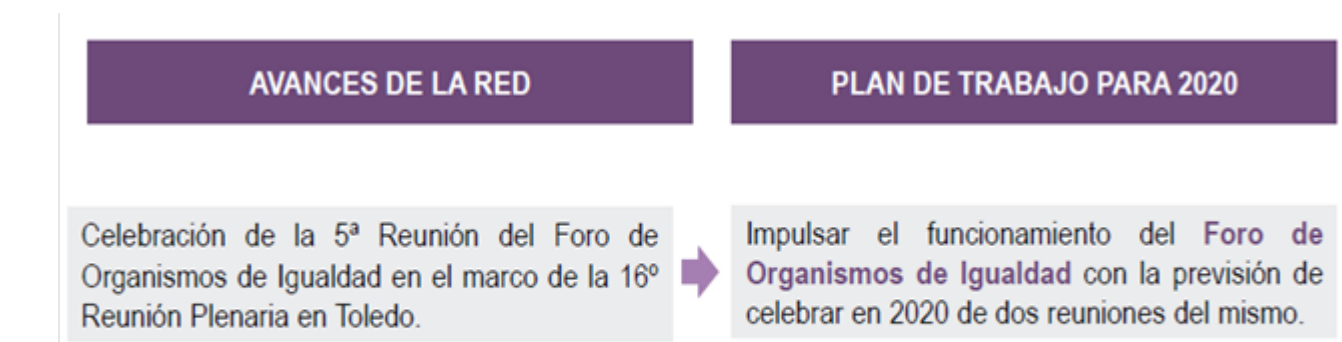
3) **Bloque III.** Coordinación con los Organismos de Igualdad.

Se constituye un *Foro de Organismos de Igualdad* como un espacio para la coordinación entre el IMIO y los organismos de igualdad de las CCAA.

Más concretamente, se constituye para establecer un espacio de coordinación para el periodo de programación 2014-2020+3, en el que los organismos de igualdad tienen un papel más centrado en la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También sirve como instrumento de concentración, capacitación y asesoramiento mutuo, que permita crear las sinergias necesarias para lograr la implantación de la perspectiva de género en las intervenciones de los Fondos.

Para cumplir estos objetivos, el Foro se reúne según las necesidades del mismo.

Ilustración 17: Bloque 3 coordinación con los organismos de igualdad.



Fuente: 16ª Reunión Plenaria Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios

4) Bloque IV. Grupos de Trabajo.

Se espera continuar alimentando al grupo de trabajo de Seguimiento y Evaluación con Enfoque de Género 2014-2020 con la información que se vaya generando al respecto. Y, por supuesto, la creación de los grupos de trabajo que pudieran darse.

5) Bloque V. Desarrollo de Metodologías y Herramientas.

Se ha venido trabajando durante toda su creación en la actualización semanal de “un minuto para la igualdad” que es un apartado de la página web en el que se vienen distribuyendo noticias relativas a la igualdad de género y en los Fondos Comunitarios cada semana desde el 25 de abril de 2013. Continuar con la actualización y subida de materiales a la web para incorporar más información y hacerla más accesible. En el plan de trabajo de 2020 se prevé un desarrollo de metodologías, materiales y herramientas para facilitar la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos EIE, como pueden ser guías, folletos, orientaciones, etc. Continuar la

actualización y mantenimiento de la página web de la Red con la participación de quienes la conforman, y la gestión y dinamización de Trabajo Interno.

6) **Bloque VI.** Capacitación e Información:

Trabaja en la formación tanto de los gestores de los fondos como a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE). Publicación trimestral de boletines.

Ilustración 18: Captura web del apartado de los Boletines trimestrales publicados hasta la fecha.



Boletines

La Red difunde entre sus miembros un boletín trimestral con noticias relacionadas con la actividad de la Red, la igualdad de género en el ámbito español, europeo e internacional, y los Fondos Comunitarios.

[Boletín nº 27, enero-marzo 2020](#)

2019
2018
2017
2016
2015
2014
2013

Fuente: Página web de la Red:
<https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

De otra parte, se prevén tanto formaciones ajustadas a las demandas y necesidades planteadas (que en 2020 este caso son muchas que tratan las desigualdades que ha generado la pandemia entre mujeres y hombres) como sesiones de capacitación en el marco de cada una de las Reuniones Plenarias suspendidas temporalmente por la crisis del COVID-19.

7) Colaboración con otras Redes.

La red realiza reuniones con los Comités de Seguimiento de los POs de los Fondos EIE. Ha participado en la Red GRECI AGE (Estos Organismos son aquellos que gestionan actuaciones de la Administración General del Estado que son cofinanciadas

con los Fondos EIE, aunque éstas pueden estar enmarcadas tanto en Programas Operativos Regionales como en Programas Plurirregionales). Se pretende seguir colaborando con las Redes Temáticas con el objetivo de impulsar el trabajo conjunto y continuar participando en los plenarios y grupos de trabajo de otras redes temáticas.

Fuera de estos bloques temáticos, una de las actividades principales de la Red, más concretamente de la Secretaría Técnica de la que se hace cargo el Instituto de la Mujer, es la visibilización de las buenas prácticas.

En el marco de la Red, unas buenas prácticas en la introducción de la transversalidad de género en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos EIE es aquella que: demuestra su capacidad para reducir la brecha de género y las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito que se aborde, caracterizándose siempre por la innovación, eficacia y sostenibilidad, así como por su posibilidad de ser replicada.

El proceso de detección, recopilación y publicación de buenas prácticas consiste en las siguientes fases:

- Elaboración de la guía de presentación de buenas prácticas, listado de verificación y fichas de presentación y publicación de buenas prácticas.
- Invitación a los organismos administradores de Fondos a presentar buenas prácticas.
- Recepción de listados de verificación cumplimentados.
- Adaptación de la información de las fichas de presentación de buenas prácticas a las fichas de publicación.
- Recepción de fichas de presentación de buenas prácticas y validación final de las mismas.
- Valoración por parte de la Secretaría Técnica de la Red, de los listados de verificación recibidos y en caso de validación, petición al organismo solicitante, el envío de la Ficha de presentación de buenas prácticas
- Unificación de las fichas en un documento.

- Publicación del catálogo de buenas prácticas.

Se disponen en la web varios ficheros para evaluar la elegibilidad de una intervención como ejemplo de buena práctica como vemos en la siguiente ilustración.

Ilustración 19: Documentos elegibilidad de buenas prácticas



- [Guía para la presentación de buenas prácticas en la introducción del enfoque de género en las actuaciones de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos.](#)

- [Listado de verificación para la presentación de buenas prácticas.](#)

- [Ficha de presentación de buenas práctica.](#)

Para aportar ejemplos de buenas prácticas, siga las indicaciones del protocolo y remita a la Secretaría de la Red al siguiente correo electrónico: redigualdadfondos-inmujer@inmujer.es el listado de verificación a partir del cual se valorará y se le solicitará que cumplimente la Ficha de presentación de buenas prácticas.

Fuente: Página Web de la Red:

<https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/buenas-practicas.html>

A continuación, se va a resumir, brevemente, cada uno de los ficheros que proporciona la RED.

- a) El primer documento que se encuentra es la **guía de presentación de buenas prácticas** lo que se pretende es proporcionar una serie de pautas para la presentación por parte de los Organismos administradores de Fondos, de actuaciones que puedan ser consideradas buenas prácticas por su contribución a la reducción de las desigualdades y brechas de género.

- b) El **fichero de verificación** consiste en una serie de preguntas sobre el proyecto, para saber si es elegible para ser considerado una buena práctica en materia de igualdad, en la que si se llegase a una puntuación de 11 o más habría que enviar un correo electrónico a la Secretaría Técnica de la Red, que la valorará y responderá aceptando la buena práctica.
- c) Por último, encontramos la **ficha de presentación de buenas prácticas**, que es el documento que hay que rellenar una vez se ha verificado por parte de la Secretaría Técnica las buenas prácticas. En él hay que proporcionar información general del proyecto (nombre del proyecto, fondo, objetivo temático, CCAA...), una aproximación del proyecto, describiéndolo más a fondo, diagnóstico que sería la información que ha servido como punto de partida para la elaboración de la medida, actuación o proyecto, remarcando siempre el impacto de género y las características de la intervención.

No se han encontrado datos de cuántas se han presentado ni de la financiación en el periodo 2014-2020 de cada una de las buenas prácticas.

Una vez descrita y analizada la organización de la RED, la financiación, los planes de trabajo y el reglamento de funcionamiento interno los resultados obtenidos se sintetizan en el próximo en un análisis de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO).

6.RESULTADOS

Tras el análisis de la Red realizado, de los objetivos de la propia red y de la 16ª Reunión Plenaria de la Red en la que, como hemos visto, se resumía el camino que ha recorrido y hacia dónde se dirige, pasamos a organizar los resultados obtenidos en términos de Debilidades, Fortalezas, Oportunidades y Amenazas de la RED (análisis DAFO). Este análisis se ha construido considerando:

- Por un lado, un análisis interno de la posición relativa de la Red mediante las Debilidades y Fortalezas
- De otra parte, un análisis externo de factores de contexto reflejados por las amenazas u oportunidades.

Pasamos a recoger y comentar dichos resultados que conforman la matriz DAFO:

Debilidades:

- Falta de transparencia presupuestaria.

Como señalamos en el apartado de presupuestos, no hay ningún tipo de información o forma de acceder a las cuentas de la Red, incluso tratando de ponerse en contacto vía teléfono o correo electrónico.

Este aspecto es muy preocupante, puesto que vulnera uno de sus principios a los que más importancia le dan, la transparencia.

No hay forma de saber cuánto aporta cada Fondo EIE anualmente a la Red, los únicos datos que se han encontrado son de la Memoria del IMIO de 2019 en el que se menciona la asignación del FEDER en el período 2014-2020 +3.

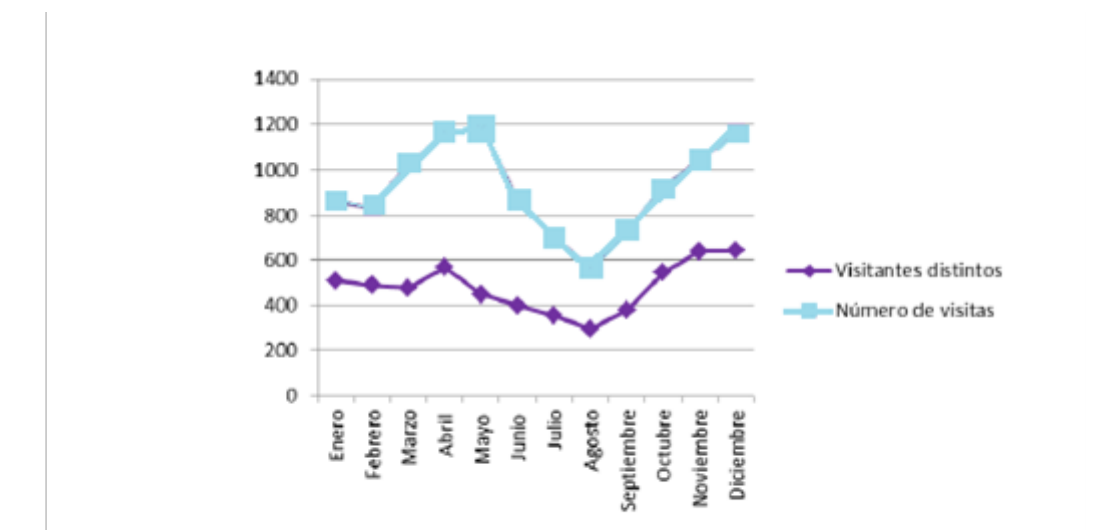
- Poca visibilidad de la plataforma RED.

Tras analizar el documento de Memoria del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) de 2019, se observa el número de visualizaciones por mes que recibe la red, podría ser mucho mayor y tener más relevancia. Es un aspecto a mejorar.

Según el documento citado, la página web recibió, en 2019, 11.055 visitas y aparece en una tabla con el número de visitantes y el número de visitantes únicos, que es un parámetro que indica el número de usuarios (identificados con el código IP) diferentes que recibe la web. Se considera que es una cifra que se puede trabajar para ampliar, ya que la RED tiene iniciativas que pueden interesar a muchas personas como “un minuto para la igualdad” que se publica en la web con periodicidad semanal, noticias de interés de cada CCAA y material audiovisual.

Con lo que se considera que 11.000 visitas en un año no son suficientes para el material al que se puede tener acceso dentro de la página web de la RED, y más teniendo en cuenta que tiene una media de 500 visitantes diferentes al mes.

Ilustración 20: Número de visitas de la web de la Red



Fuente: Memoria de actividad del IMIO 2019

- Desuso por parte de la población y organizaciones.

Puede perder visibilidad y que las personas y organizaciones que la utilizan dejen de hacerlo.

- Inexistencia de un informe anual sobre actividad.

La ausencia del mismo hace difícil el seguimiento del cumplimiento de los objetivos marcados en cada uno de los Planes de Trabajo que se hacen anualmente.

Amenazas:

- Dependencia de la estabilidad gubernamental.

La Red al depender del Instituto de la mujer su existencia, éxito y durabilidad está supeditada a la del mismo, y la estabilidad gubernamental puede afectar a los distintos proyectos que se asignen al IMIO.

- Dependencia económica de los Fondos EIE.

Si el aporte financiero de los fondos se redujese por cualquier motivo como puede ser, la incorporación de nuevos países, o que varíe la aportación económica que recibe España, no podría llevarse a cabo de la misma manera la actividad de la Red, que como hemos visto anteriormente se financió para el periodo 2014-2020 +3, con lo cual dentro de poco tendrá que asignarse una prórroga de las subvenciones o acordar otras diferentes.

- Crisis Covid-19.

La actividad de la Red en 2020 y lo que llevamos de 2021 se ha visto frenada, no pudiéndose celebrar los Plenarios, formaciones presenciales, ni las reuniones.

Fortalezas:

- Ser el foro clave y referente para el debate sobre la igualdad de género en España.

Como se cita, en la formación de la propia Red, nace con ese propósito y así lo reconoce y fomentan las instituciones relacionadas con la temática que nos ocupa, la igualdad entre mujeres y hombres.

- Estar subvencionado por Fondos EIE.

Dispone de un gran presupuesto para el periodo 2014-2020+3, lo que le concede muchas oportunidades de actuación y la posibilidad de mantener sus servicios durante el periodo acordado.

- Accesible desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Tienen un portal web muy intuitivo que te permite acceder a las últimas noticias y todos sus servicios de manera telemática.

- Noticiero semanal.

Con una periodicidad semanal, se distribuyen noticias relativas a la igualdad de género en distintos ámbitos y en los Fondos Comunitarios. Se quedan todos subidos, pudiendo acceder a ellos en cualquier momento, descargándotelos y leerlo con o sin internet, o leerlo en la propia web.

- Programas formativos.

Uno de los objetivos de la Red es facilitar a los Organismos intervinientes formación en la incorporación del enfoque de género en las distintas fases de ejecución de los Fondos EIE. Hasta la fecha se han realizado distintas acciones formativas, píldoras formativas, temáticas o por sectores, a organismos destinatarios o por ámbito territorial.

- Desarrollo de metodologías, materiales y herramientas.

Con la finalidad de contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en los Fondos, la Red puede crear diferentes guías, folletos y herramientas que le ayuden a conseguir su objetivo.

Oportunidades:

- Colaboración con otras redes e instituciones.

A través de las Sesiones Plenarias que se han venido celebrando dos veces por año en estas sesiones se expone, debate y da seguimiento a las actividades de la Red y se realizan sesiones de capacitación dirigidas a los Organismos Intermedios y Gestores y a los Organismos de Igualdad, cuando la situación de la crisis del Covid-19 acabe, va a ser una oportunidad muy buena para volver a celebrar estas reuniones y crear redes de colaboración con otras instituciones para trabajar en proyectos conjuntos o darles asesoramiento.

- Fomento de la Red a través de RRSS.

Al tener esta herramienta tan accesible, que supone una exposición muy alta y acceder a todo tipo de usuarios, es un canal muy adecuado para promocionarse y dar visibilidad de la existencia de la Red. Ello puede permitir abrir colaboraciones con otras redes e instituciones.

Ilustración 21 Análisis matriz DAFO de la Red



Fuente: Elaboración propia.

7. PROPUESTAS

En este apartado se presentará alguna propuesta de mejora para la Red en base a nuestro análisis mediante matriz DAFO.

- 1. Corregir la falta de transparencia presupuestaria.** Una institución financiada con Fondos Europeos y que se dedique a un objetivo de un beneficio social debería tener un apartado accesible en su portal web en el que desglosara toda su actividad y que fondo financia dicha actividad o que porcentaje o cuantía del mismo destina a dicha actividad.

Se ha realizado una tabla tipo para observar la manera en la que debería tratarse esta información, usando actividades de la Red en 2019 y se ha hecho un presupuesto de ejemplo en el que mostrar la propuesta de mejora.

Ilustración 21: Propuesta de mejora

Actividad	Presupuesto
Mantenimiento portal web	2.500 €
Mantenimiento iniciativa "Un minuto para la Igualdad"	9.500 €
Sueldos y salarios	150.000 €
16ª Reunión Plenaria	12.000 €
Formaciones	280.000 €
Guía para incorporar enfoque de género...	6.000 €
Folleto incorporación principio de igualdad	2.500 €
Alquiler oficinas	385.000 €
TOTAL	847.500 €

Fuente: Elaboración propia

- 2. Poca visibilización de la plataforma.** Tratar de incrementar el número de usuarios que acceden a la plataforma Web, mediante el uso de diferentes tipos de promociones, posicionamiento web, enlaces dentro de las páginas de todas las CCAA, que salga en banners en las páginas oficiales del Estado. Incluso se puede contemplar la inclusión de esta Red con una cuenta de Twitter u otras RRSS en el cual publicar semanalmente "un minuto para la igualdad", enlaces de interés y la

actividad de la propia Red. Ya que 11.000 visualizaciones en un año es un dato muy fácilmente mejorable.

3. **Incrementar el número de personas destinadas en atención al cliente.** Uno de los problemas que se ha tenido a la hora de encontrar alguna información ha sido la incomparecencia de atención al cliente, se han realizado llamadas para intentar que se facilitaran datos, y la mayoría de veces no se ha conseguido contactar. Finalmente, la persona que recibió la llamada le habían asignado esa línea hacia poco tiempo y no tenía conciencia de la existencia de la Red. Era una trabajadora del IMIO que no tenía conocimiento de su existencia de la Red. Sería conveniente disponer de un número de teléfono directo con la RED que facilite la comunicación
4. **Colaboración con otras instituciones, especialmente comunidades autónomas.** En 2020 y lo que llevamos de 2021 no se ha celebrado ninguna reunión, y habría que aprovechar cuándo la crisis del Covid-19 termine y se pueda volver a la actividad normal, para realizar más concentraciones y actividades conjuntas entre CCAA y la Red, por ejemplo, en Valencia entre el Observatorio de Género y la Red.
5. **Documento de balance anual.** Es conveniente que todas las instituciones realicen y publiquen un documento que recoja toda la actividad realizada año por año, incluyendo gastos presupuestarios detallados y resultados obtenidos. Dando así visibilidad y transparencia a su trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

8. CONCLUSIONES

Este trabajo ha tenido como objetivo analizar la *RED de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales*.

Previo a los análisis de esta institución se han aportado datos relacionados con la brecha de género y la desigualdad que se quiere combatir, así como las sugerencias o directrices que se marcan tanto a nivel internacional, por organismos como la ONU, como a nivel comunitario por parte de la UE. A partir de lo que se amplían las descripciones y reflexiones, en el marco europeo, nacional y autonómico, en relación con el derecho, los principios constitucionales y legislativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, así como los diferentes planes estratégicos de igualdad de oportunidades que con este objeto ha venido diseñando el Gobierno de España.

Sobre los compromisos que tiene la Unión Europea en el ámbito de ayudar a sus países miembros en el avance en igualdad de oportunidades, se estudian aquí los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE), puesto que son los que financian la actividad de la RED.

El análisis de la RED ha cubierto su proceso histórico, lo que incluye su creación, sus objetivos, motivaciones, los organismos de los que depende, así como los órganos de los que está formado y su organigrama interno. De modo que queda reflejada la actividad de cada uno de sus miembros y la manera de organización que tienen.

Al respecto del análisis del presupuesto, este no se ha podido trabajar con profundidad y rigor debido a la notable ausencia de información, a pesar de las solicitudes y comunicaciones telefónicas realizadas, lo que nos lleva a caracterizarlo como una institución con limitaciones en transparencia y cierta opacidad. Y, por último, se aborda el estudio de la actividad de la RED, analizando todos sus Planes de trabajo desde 2014 hasta 2019, comparando sus bloques de trabajo y los frentes que tiene abierto, actualmente.

Se obtuvo así un diagnóstico, sintetizando los resultados obtenidos con una matriz DAFO, que recoge problemas de carácter interno como son: a) la falta de

transparencia en aspectos de financiación; b) la escasa visibilización de la plataforma; c) inexistencia de informes anuales de su actividad y los retos alcanzados. Así como factores externos disruptivos, como son la dependencia a la estabilidad gubernamental, la dependencia económica de los Fondos EIE. Asimismo, se han recogido aspectos positivos de la RED como son: a) estar considerado a nivel nacional y europeo como el principal foro de debate sobre la igualdad de género en España; b) un portal web muy intuitivo y con noticieros semanales y c) programas formativos para incorporar enfoque de género en las instituciones públicas.

Las propuestas realizadas han estado orientadas a crecer en transparencia presupuestaria, incrementar el alcance de la RED y su visibilidad, dando uso a las TIC, asignar una atención al cliente real y por último aprovechar la actividad de la RED y colaborar con más instituciones y CCAA.

Cabe destacar, en positivo, la cantidad de información fácilmente accesible que se ha podido encontrar vía web, pero resulta necesario comentar que, en los aspectos donde la información era escasa o generaba duda, se estableció contacto con la intención de solicitar una entrevista de investigación, vía email —dirigido a redigualdadfondos-inmujer@inmujer.es—, obteniendo respuesta con brevedad. Tras lo que se preparó un guión de entrevista abierta para ser administrada vía correo electrónico, cuyo envío nunca obtuvo respuesta. Finalmente, tras insistencia telefónica se recibe atención por personal ajeno a la RED que desconoce su existencia (del IMIO). Todo ello lleva a pensar en desorden en recursos humanos, administrativo, escasa actualización de los cambios de teléfonos de contacto y, en general, déficit en servicio directo al público interesado. En este sentido ha sido una experiencia negativa, que no ha permitido profundizar como se había planteado inicialmente. Podría ser explicable por la situación que estamos viviendo de cambio de cultura de trabajo, pasando a un modelo telemático con movilidad constante de los trabajadores entre puestos, que no tienen acceso siempre a todos los recursos.

Finalmente, tras el trabajo realizado, se consideran alcanzado los objetivos planteados para este trabajo de final de Grado.

9. BIBLIOGRAFIA

Gobierno de España. Ministerio de Hacienda (2019). *Acuerdo se asociación de España 2014-2020*. <https://www.dgfc.sepg.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp1420/p/pa/Documents/20190215_AA_Espa%C3%B1a_2014_2020_Vdef.pdf> [Consulta :21 de mayo de 2021]

Instituto de la mujer. (2019) *Memoria general de actividades 2019. Instituto de la mujer y para la Igualdad de oportunidades*. Gobierno de España. <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/queHacemos/memoria/docs/MEMORIA_2019.pdf> [Consulta: 07 de julio de 2021]

Instituto Nacional de Estadística. (2020) *Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* <<https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/anexo-estad.ine-esp.pdf>> [Consulta 4 de marzo de 2021]

Instituto Nacional de Estadística. (2020) *Mujeres y hombres en España, 2020*. <https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1254735350965¶m4=Mostrar> [Consulta 4 de marzo de 2021]

Naciones Unidas. (2019) *Igualdad de género: Por qué es importante*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf> [Consulta: 9 de mayo de 2021]

Naciones Unidas. *Iniciativa Spotlight. Para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas*. <<https://www.un.org/es/spotlight-initiative/index.shtml>> [Consulta: 9 de mayo de 2021]

OXFAM Intermón. (2005) *Mujeres contribuyendo a un mundo mejor” libro oxfam*. <<https://recursos.oxfamintermon.org/org-guia-gratuita-mujeres-contribuyendo-mundo-mejor?hsCtaTracking=44221269-d308-4176-9138->

Gobierno de España. *Constitución Española*. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 <<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

Gobierno de España. *Ley Orgánica 3/2007*. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007 <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>> [Consulta: 21 de mayo de 2021]

Webgrafía

INE <https://ine.es/> [Consulta: 4 de marzo de 2021]

Naciones Unidas <https://www.un.org/es/> [Consulta: 9 de mayo de 2021]

OXFAM Intermón <https://www.oxfamintermon.org/es> [Consulta: 10 de mayo de 2021]

RED de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres <https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/> [Consulta: 3 de marzo de 2021]

ANEXO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS en general y con el/los ODS más relacionados.

Durante la elaboración del presente Trabajo Final de Grado se ha mencionado en varias ocasiones los ODS, ya que la temática del mismo centra su contenido en la igualdad de género que es uno de los ODS, concretamente el N.º 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La implementación de los ODS en España, así como la contribución del país a su éxito, son fundamentales para garantizar un futuro sostenible para todos nosotros y todas nosotras. Si se habla de sostenibilidad hay que hablar directamente de igualdad, ya que no se considera sostenible un modelo socio-económico en el que exista brecha de género. Brechas que aún persisten en las sociedades.

La *Red de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los fondos comunitarios*, que es la organización que se analiza en este TFG, dependiente de los Fondos EIE. Uno de los Fondos que lo conforman es el Fondo Social Europeo (FSE) tiene en sus bases que es un fondo dedicado a las personas, mejorando las oportunidades de empleo y educación en toda la Unión Europea. Uno de los cuatro objetivos temáticos del (FSE) es el fomento de la inclusión social y se alcanza eliminando la brecha de género entre otras cosas.

La Red se crea con la finalidad de hacer realidad los objetivos en materia de igualdad de oportunidades establecidos en la normativa comunitaria y nacional aplicable. La Red se perfila como el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos EIE.

Como se ha visto a lo largo del TFG, está relacionado directamente con los ODS N.º 5, 8, 10, y 16

De una parte, una de las metas del ODS N.º 5 es la meta 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, un aspecto que se ha trabajado a lo largo del trabajo enunciando claras desigualdades en el mundo y más concretamente en España. Otra meta que se puede relacionar con

el TFG es la 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país, un aspecto que del que se han dado datos en el trabajo, como que el porcentaje de mujeres que en 2019 que tuvo que elegir un trabajo a tiempo parcial fue de 10 puntos porcentuales mayor que el de los hombres.

El siguiente ODS con al que vamos a hacer alusión es el ODS N.º 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Uno de los principales problemas que se han plasmado a lo largo del trabajo son las desigualdades salariales y de oportunidades de empleo de las mujeres que está directamente relacionado con varias metas de este ODS.

A su vez como las mujeres representan la mitad de la población mundial, lo que significa, la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste lo que provoca un estancamiento del progreso social y económico.

El ODS N.º 10: Reducción de las desigualdades, en una de sus primeras metas cita “De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo...” que está directamente relacionado con las motivaciones del trabajo y de la organización estudiada.

Por último, se ha relacionado con el ODS N.º 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. Puesto que a lo largo del trabajo se ha observado cierta opacidad en algunos aspectos de la RED, como en los presupuestos, que no se ha encontrado nada de información, tampoco se ha encontrado en las buenas prácticas información acerca de la financiación de las mismas ni de las aprobadas en el periodo 2014-2020, y la ausencia de un balance anual de resultados obtenidos.

Terminando la redacción de la relación con los ODS, hay que tener en cuenta que, así como mencionan en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, los ODS son el plan clave para conseguir un futuro sostenible para todos y se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Para evitar dejar a nadie atrás es importante que logremos cumplir con cada uno de estos objetivos.