

Herramienta de seguimiento de la Igualdad de Género en la aplicación de fondos

Aplicación práctica

María Bastida Domínguez
Miguel Á. Vázquez Taín
Universidad de Santiago de Compostela

En esta tercera parte del documento realizamos un ejercicio práctico y realista de la herramienta previamente explicada. Así, identificamos qué factores impulsan un impacto real en la equidad de género y cuáles dependen de otros cambios estructurales. El resultado es un sistema práctico, adaptable y basado en evidencias, que permite detectar desigualdades en la distribución de los fondos, medir el impacto de género de las inversiones y establecer estrategias efectivas para garantizar una aplicación equitativa de los recursos.

El análisis ha llevado a la elaboración de decálogos de buenas prácticas, dirigidos a administraciones públicas, empresas privadas, autónomos y pequeñas empresas, ofreciendo soluciones concretas sin necesidad de normativas restrictivas, pero con incentivos y herramientas aplicables.

Más allá de la política y la regulación, el documento enfatiza que la equidad de género también se construye en los detalles. Porque lograr una economía transformadora no es solo una cuestión de voluntad política, sino de acción práctica. Y este documento es una guía para convertir la intención en impacto real

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

Índice de contenidos

Introducción	3
Metodología General	3
1. Selección de indicadores y aspectos relevantes - Elementos DANP.....	3
2. Priorización de indicadores por expertos	6
Desarrollo	9
Conclusiones del análisis	18
Acciones derivadas	20
<i>Decálogo de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la aplicación de los fondos públicos. Administración pública.</i>	21
<i>Decálogo de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la aplicación de los fondos públicos. Empresas privadas.</i>	22
<i>Decálogo de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la aplicación de los fondos públicos. Trabajo autónomo y microempresas.</i>	24
Reflexión final	26

Índice de tablas

Tabla I. Indicadores genéricos	45
Tabla II. Indicadores relevantes	78
Tabla III. Factores priorizados	1011
Tabla IV. Matriz normalizada	1112
Tabla V. Determinación relaciones causales.....	1314
Tabla VI. Factores influyentes	1415
Tabla VII. Factores causales y factores efecto	1516
Tabla VIII. Matriz límite.....	1718

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Indicadores contextualizados	89
Ilustración 2. Diagrama causal	1617
Ilustración 3. Factores ponderados	1819

Introducción

A partir del análisis realizado, aplicaremos nuestra metodología a un caso concreto, con el objetivo de evaluar la integración de la perspectiva de género en la distribución y aplicación de los proyectos financiados por fondos públicos. Mediante un enfoque metodológico estructurado, identificamos desigualdades en su implementación y proponemos mecanismos de mejora.

Para ello, aplicamos un modelo de análisis multinivel que combina indicadores cuantitativos y cualitativos, asegurando un enfoque contextualizado y aplicable a distintos sectores. Este caso práctico permite validar la herramienta en un entorno real, generando información clave para mejorar la eficacia de las políticas de inversión y garantizar que los fondos asignados contribuyan efectivamente a reducir las desigualdades de género.

Metodología General

1. Selección de indicadores y aspectos relevantes - Elementos DANP

Para evaluar la integración de la igualdad de género en los proyectos financiados con fondos públicos, hemos aplicado un enfoque metodológico basado en dos pilares:

- Revisión de literatura: Identificación de mejores prácticas y marcos de seguimiento en inversiones económicas previas.
- Consulta con expertos: Validación y refinamiento de indicadores con gestores de proyectos, responsables de igualdad y expertos en financiación.

A partir de este proceso, elaboramos una lista preliminar de indicadores, que posteriormente refinamos hasta obtener una versión definitiva adaptada a las características específicas del caso práctico. Esta lista se estructura en cinco áreas clave que permiten una evaluación integral del impacto de los fondos desde una perspectiva de género (**Tabla 1**): cultura organizativa, compromiso, planificación y diseño inicial, seguimiento y control, e indicadores de impacto y resultado.

A través de esta estructura, la herramienta desarrollada permite una evaluación detallada del impacto de los fondos en materia de igualdad de género. La combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos facilita una medición del impacto de las inversiones, permitiendo evaluar su efectividad, identificar áreas de mejora y proponer medidas correctivas.

Tabla I. Indicadores genéricos

<p>Cultura organizativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversidad de género en la dirección de proyectos: % de proyectos financiados en los que al menos una parte de la dirección corresponde a mujeres. ▪ Participación femenina en la ejecución de proyectos: % de mujeres en los equipos de trabajo y toma de decisiones dentro de los proyectos aprobados. ▪ Planes de formación para mujeres: Existencia y cobertura de programas de capacitación dirigidos a mujeres para mejorar su acceso y desempeño en proyectos. ▪ Fomento del liderazgo femenino: Medidas específicas implantadas para promover la presencia de mujeres en puestos de liderazgo dentro de los proyectos financiados.
<p>Compromiso</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión femenina en áreas estratégicas: Presencia de mujeres en puestos clave dentro de los proyectos, con impacto en la toma de decisiones. ▪ Acceso a formación especializada: % de mujeres beneficiarias de capacitaciones especializadas dentro de los proyectos financiados. ▪ Medidas contra la discriminación laboral: Existencia de normativas o protocolos específicos que prevengan y sancionen la discriminación de género dentro de los proyectos.
<p>Planificación/diseño inicial</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auditorías de género: Frecuencia y calidad de las auditorías para comprobar que los fondos aplicados han tenido en cuenta el impacto de género en sus fases de diseño e implantación. ▪ Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos: Formación recibida por los responsables de los proyectos en materia de igualdad de género y su implementación en el diseño y ejecución de los proyectos. ▪ Representación femenina en órganos de decisión sobre asignación de fondos: % de mujeres que participan en comités u organismos responsables de la asignación de fondos a proyectos. ▪ Evaluación de género en la planificación: Existencia de mecanismos que aseguren que la perspectiva de género se integra en la planificación de los proyectos financiados. ▪ Objetivos específicos de género en proyectos: % de proyectos aprobados que incluyen objetivos claros y medibles de igualdad de género. ▪ Requisitos de inclusión de género en el diseño de propuestas: Verificar que se exigen explícitamente requisitos para proyectos que demuestren perspectiva de género en su diseño o concepción. ▪ Actuaciones/medidas específicas de igualdad: Cantidad y calidad de las medidas implantadas dentro de los proyectos para reducir brechas de género. ▪ Presupuesto asignado a iniciativas de género: % del presupuesto total de los proyectos destinado a acciones concretas de igualdad de género.
<p>Seguimiento y control</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transparencia en la asignación de recursos: Publicación y acceso público a informes de cómo se distribuyen los recursos por género en los proyectos financiados.

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

	<ul style="list-style-type: none">▪ Sistemas de control de género: Existencia de un sistema de supervisión/control que mida el cumplimiento de los objetivos de género en cada fase del proyecto.▪ Rendición de cuentas sobre objetivos de igualdad: Frecuencia de los informes de seguimiento específicos sobre avances en igualdad de género.▪ Indicadores de impacto cualitativo: Inclusión de indicadores cualitativos que evalúen cambios en la percepción y las dinámicas organizativas en torno a la igualdad de género.
Impacto y resultados	<ul style="list-style-type: none">▪ Análisis de beneficiarios desagregado por género: Disponibilidad de datos detallados sobre el impacto de los proyectos en hombres y mujeres, diferenciando sus beneficios y oportunidades.▪ Indicadores de mejora en oportunidades para mujeres: % de mujeres que han accedido a nuevas oportunidades laborales, formativas o de liderazgo gracias a los proyectos financiados.▪ Evolución en la creación de empleo femenino: Cambio en la tasa de empleo femenino en los sectores beneficiados por los proyectos financiados.▪ Impacto en roles familiares y corresponsabilidad: Medición de cambios en la distribución de responsabilidades familiares y el impacto en la conciliación laboral y personal de mujeres y hombres.

2. Priorización de indicadores por expertos

- Método de investigación aplicado: Selección de expertos, definición del modelo.
- Resultados obtenidos: Definición de los indicadores a priorizar para empresas.

Para clarificar los factores con mayor impacto, se convocó a un grupo de expertos en derecho, recursos humanos, economía, empleo y políticas de igualdad. Este equipo identificó los indicadores más relevantes, agrupándolos en seis categorías clave y priorizando aquellos con mayor potencial de transformación. La simplificación del listado original permitió optimizar la evaluación de la igualdad de género en las organizaciones beneficiarias de los fondos.

En primer lugar, los expertos procedieron a **identificar los indicadores realmente relevantes para el control de la inclusión de la perspectiva de género** en una organización. En el caso del ejemplo inicial de indicadores que hemos propuesto, se propone agruparlos en seis categorías:

- Cultura organizativa
- Compromiso
- Planificación y Diseño inicial
- Seguimiento y control
- Impacto y resultados

A partir de ahí, se realizó una **simplificación de indicadores**, pidiendo a los participantes que priorizaran aquellos con mayor impacto potencial (**Tabla II**). La combinación de ambos procesos (agrupación en categorías, identificación de indicadores relevantes) permite tener un listado de indicadores contextualizados (**Ilustración 1**).

La **cultura organizativa** actúa como la base fundamental sobre la que se desarrolla el resto de los elementos que conforman la perspectiva de género en los proyectos financiados con fondos públicos. Una cultura organizativa que promueva la diversidad, la inclusión y el liderazgo femenino fomenta un entorno donde la igualdad de género es vista como un objetivo prioritario. Este enfoque influye directamente en el compromiso de la organización, al estar interiorizada la igualdad en la estructura organizativa. Asimismo, también influye en la planificación y diseño de proyectos, puesto que una organización con valores en igualdad asegurará que estos se reflejen desde su formulación hasta la inclusión de medidas concretas para garantizar la equidad de género. A largo plazo, la cultura organizativa también tiene un impacto en los resultados, pues cuando la igualdad se asume como un pilar estructural, las acciones derivadas de ella generan cambios en la creación de empleo femenino y en la corresponsabilidad de roles.

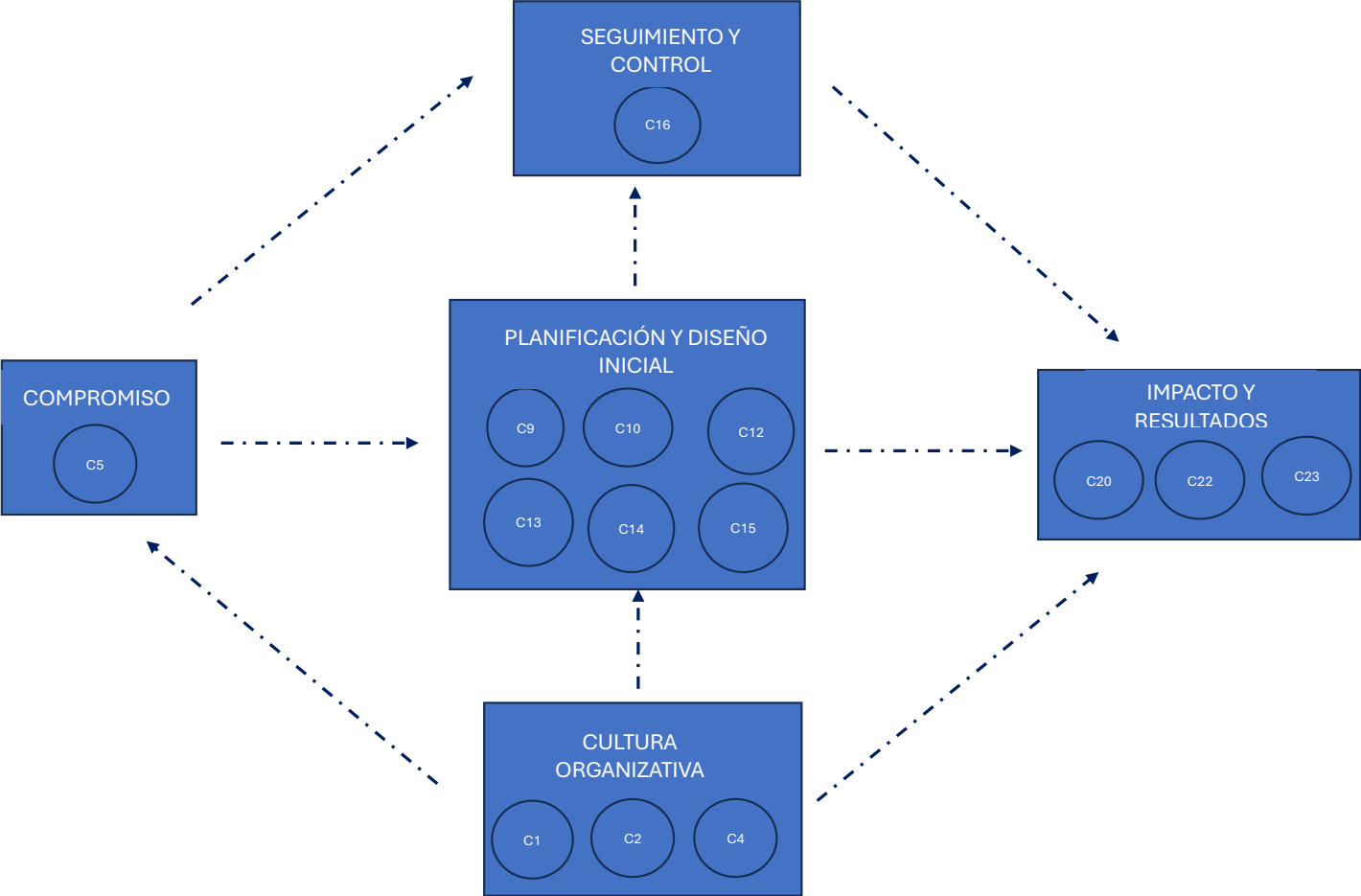
Tabla II. Indicadores relevantes

CULTURA ORGANIZATIVA	C1	Diversidad de género en la dirección de proyectos
	C2	Participación femenina en la ejecución de proyectos
	C3	Planes de formación para mujeres
	C4	Fomento de liderazgo femenino
COMPROMISO	C5	Inclusión femenina en áreas estratégicas
	C6	Acceso a formación especializada
	C7	Medidas contra la discriminación laboral
PLANIFICACIÓN/DISEÑO INICIAL	C8	Auditorías de género
	C9	Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos
	C10	Representación femenina en órganos de decisión sobre asignación de fondos
	C11	Evaluación de género en la planificación
	C12	Objetivos específicos de género en proyectos
	C13	Requisitos de inclusión de género en el diseño de propuestas
SEGUIMIENTO Y CONTROL	C14	Actuaciones/medidas específicas de igualdad.
	C15	Presupuesto asignado a iniciativas de género
	C16	Transparencia en la asignación de recursos
	C17	Sistemas de control de género
	C18	Rendición de cuentas sobre objetivos de igualdad
	C19	Indicadores de impacto cualitativo
IMPACTO Y RESULTADOS	C20	Análisis de beneficiarios desagregado por género
	C21	Indicadores de mejora en oportunidades para mujeres
	C22	Evolución en la creación de empleo femenino
	C23	Impacto en roles familiares y corresponsabilidad

El **compromiso organizativo** con la igualdad se refleja en la manera en que se diseñan e implantan los proyectos. Una organización comprometida con la igualdad asegurará que los criterios de género se incorporen desde su inicio, estableciendo objetivos claros, asignando recursos específicos y definiendo mecanismos para medir el impacto de estas iniciativas. Además, ese compromiso influye en el seguimiento y control, ya que una organización que realmente prioriza la igualdad de género implantará sistemas efectivos de control y rendición de cuentas para evaluar si las medidas adoptadas están generando los efectos esperados.

La **planificación y diseño inicial** es una fase prioritaria, que debe traducir el compromiso en acciones concretas. Una buena planificación establece los objetivos, estrategias y recursos que garantizarán la igualdad dentro de los proyectos. Esto influye directamente en el seguimiento y control, ya que, si desde el diseño inicial se han definido indicadores y métricas claras, será mucho más fácil controlar el cumplimiento de los objetivos y corregir desviaciones en el proceso de implantación. Además, la planificación también influye en los resultados, pues si la perspectiva de género ha sido correctamente integrada desde el principio, los impactos en términos de equidad, empleo femenino y corresponsabilidad serán mucho más significativos.

Ilustración 1. Indicadores contextualizados



El **seguimiento y control** juega un papel esencial para garantizar que las acciones de igualdad de género se ejecuten de manera efectiva y generen cambios reales. A través de auditorías, sistemas de control y mecanismos de rendición de cuentas, esta categoría permite evaluar si los proyectos están cumpliendo con sus objetivos de equidad. Esto tiene una relación directa con los impactos y resultados, ya que un buen seguimiento permite medir y mejorar continuamente la efectividad de las iniciativas, asegurando que los proyectos realmente contribuyan a la reducción de brechas de género y a la transformación estructural en el acceso a oportunidades para las mujeres.

Finalmente, los **impactos y resultados** reflejan el éxito de todo el proceso. Una cultura organizativa fuerte, un compromiso real, una planificación con perspectiva de género y un seguimiento riguroso se traducen en mejores indicadores de igualdad en los proyectos financiados.

Por lo tanto, el proceso de inclusión de la perspectiva de género en los proyectos financiados con fondos públicos es un sistema interconectado en el que cada categoría influye en las demás. Una cultura organizativa sólida genera compromiso, lo que impacta en la planificación; una planificación adecuada permite un mejor seguimiento, y un seguimiento eficiente garantiza resultados positivos. De este modo, cada etapa es clave para asegurar que los proyectos realmente logren avances importantes.

Desarrollo

Una vez construido el modelo y obtenida la validación de los expertos, se aplica el método DANP en los siguientes pasos:

Paso 1: Generación de la matriz de relación directa (Matriz A). Para medir la relación entre los indicadores, se elaboró un cuestionario para que las personas participantes identificasen el grado de influencia de cada indicador sobre el resto, en una escala de comparación de 0 a 4:

- 0: Sin influencia
- 1: Baja influencia
- 2: Influencia media
- 3: Influencia alta
- 4: Influencia muy alta

Los resultados de este cuestionario permitieron obtener la **matriz de relación directa (A)**, una matriz $n \times n$ donde cada valor a_{ij} representa la influencia del indicador i sobre el

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

indicador j. La **Tabla III** nos muestra la matriz para este proceso, son los resultados medios obtenidos a partir de las valoraciones de todas las personas expertas participantes.

Esta matriz A nos da una primera visión de cómo interactúan los indicadores. Si un indicador tiene muchas relaciones fuertes de influencia con otros, es un indicador relevante dentro del sistema que estamos estudiando (en este caso, la aplicación de la perspectiva de género en proyectos). La matriz muestra las influencias directas, es decir, las conexiones más obvias y explícitas entre los indicadores.

Tabla III. Factores priorizados

	C1	C2	C5	C9	C4	C10	C12	C14	C15	C16	C20	C13	C22	C23
C1		3,375	3,375	3	2,75	2,5	2,75	3	2,625	2,875	2,625	3	2,875	2,5
C2	3,25		3,25	2,75	3,5	3	2,75	3	3	2,5	2,625	2,75	2,75	2,875
C5	3,375	3,5		3,375	3,125	3,25	3	2,875	2,875	2,625	2,5	2,875	2,875	3,125
C9	3,25	3,5	3,375		2,875	2,875	3,125	3,125	3,125	2,5	2,875	3,375	2,875	3
C4	3,5	3,5	3,75	3		3,625	2,625	2,75	3	2,625	2,75	2,75	2,875	3,25
C10	3	2,875	2,875	3,125	2,75		2,875	2,875	3,125	2,5	2,875	3	2,625	2,875
C12	3,125	3	3	3,375	2,875	2,625		3,125	3,25	2,5	3,125	3	3	3,125
C14	3	3,125	2,875	3	2,875	3	3,375		3,375	2,5	3,25	3	2,75	3
C15	3,125	3	2,875	3,375	3	2,625	3,125	3		2,625	3,125	3,125	2,75	2,875
C16	2,625	2,375	2,625	2,375	2,5	2,5	2,375	2,375	2,375		2,375	2,5	2,375	2,5
C20	2,75	2,625	2,75	2,75	2,625	2,5	2,875	3	3	2,25		2,625	2,625	2,75
C13	3,125	3	3	2,875	2,625	3	3,25	3,375	3,25	2,5	3,25		2,75	3,125
C22	3,25	3,375	3,125	3	2,875	3,125	2,75	2,875	2,875	2,5	2,75	3		3
C23	3	3	2,875	3	2,875	3,125	2,625	2,5	2,875	2,25	2,375	2,875	3	

A partir de esta tabla de indicadores medios obtenidos de las valoraciones de los expertos, podemos extraer algunas observaciones preliminares:

- **Identificación de relaciones de mayor influencia:**

Los valores más altos (en rojo) reflejan indicadores que tienen una influencia significativa sobre otros. Esto sugiere que estos factores podrían ser los más determinantes en la estructura de relaciones de la brecha de género. Indicadores con puntuaciones cercanas a 3.5 en varias interacciones muestran una relación de causa fuerte con otros factores.

- **Identificación de indicadores con menor impacto:**

Los valores más bajos (en amarillo) representan factores con baja influencia relativa dentro de la red analizada, lo que indica que son menos relevantes o que dependen más de otros factores.

- **Áreas de interdependencia:**

Los valores en verde indican influencias intermedias, lo que sugiere una relación moderada entre los indicadores. Algunas celdas con valores similares en toda la matriz pueden reflejar factores que interactúan de manera equilibrada dentro del sistema.

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

Si ciertos indicadores tienen valores altos en varias columnas, es probable que sean factores impulsores dentro del modelo, es decir, aquellos que afectan más a otros elementos. Por otro lado, si un indicador tiene valores altos en su fila, pero bajos en su columna, podría ser un indicador efecto, es decir, más influenciado que influyente. Aquellos con valores consistentemente altos podrían ser los indicadores prioritarios en la toma de decisiones y la planificación de medidas correctivas.

En conclusión, la matriz resalta que los indicadores C1, C3, C8 y C16 son los motores principales del sistema, mientras que C12 (Transparencia) y C15 (Impacto cualitativo) desempeñan roles estratégicos como puentes entre planificación y resultados.

Paso 2: Normalización de la matriz de relaciones directas. La matriz A se normaliza para asegurar que todas las influencias están en una escala comparable, ya que los valores de influencia pueden variar ampliamente entre indicadores. La normalización convierte estos valores en proporciones relativas que suman 1 en cada columna. La **matriz normalizada (X)** se obtiene mediante la fórmula:

$$x_{ij} = a_{ij} / \sum_{i=1}^n a_{ij} = a_{ij} / \sum_{i=1}^n a_{ij} = 1 / n_{ij} \quad (1)$$

donde a_{ij} son los valores de la matriz de relaciones directas. La normalización permite comparar los valores entre indicadores de manera más uniforme. Nos ayuda a ver no solo cuánto influye un indicador en términos absolutos, sino cómo se comporta en relación con los demás, haciendo las comparaciones entre indicadores más consistentes.

La matriz normalizada para el ejemplo propuesto es la siguiente:

Tabla IV. Matriz normalizada

	C1	C2	C5	C9	C4	C10	C12	C14	C15	C16	C20	C13	C22	C23
C1	0,000	0,084	0,085	0,077	0,074	0,066	0,073	0,079	0,068	0,088	0,072	0,079	0,080	0,066
C2	0,080	0,000	0,082	0,071	0,094	0,079	0,073	0,079	0,077	0,076	0,072	0,073	0,076	0,076
C5	0,084	0,087	0,000	0,087	0,084	0,086	0,080	0,076	0,074	0,080	0,068	0,076	0,080	0,082
C9	0,080	0,087	0,085	0,000	0,077	0,076	0,083	0,083	0,081	0,076	0,079	0,089	0,080	0,079
C4	0,087	0,087	0,094	0,077	0,000	0,096	0,070	0,073	0,077	0,080	0,075	0,073	0,080	0,086
C10	0,074	0,071	0,072	0,080	0,074	0,000	0,077	0,076	0,081	0,076	0,079	0,079	0,073	0,076
C12	0,077	0,075	0,075	0,087	0,077	0,070	0,000	0,083	0,084	0,076	0,086	0,079	0,083	0,082
C14	0,074	0,078	0,072	0,077	0,077	0,079	0,090	0,000	0,087	0,076	0,089	0,079	0,076	0,079
C15	0,077	0,075	0,072	0,087	0,081	0,070	0,083	0,079	0,000	0,080	0,086	0,083	0,076	0,076
C16	0,065	0,059	0,066	0,061	0,067	0,066	0,063	0,063	0,061	0,000	0,065	0,066	0,066	0,066
C20	0,068	0,065	0,069	0,071	0,070	0,066	0,077	0,079	0,077	0,069	0,000	0,069	0,073	0,072
C13	0,077	0,075	0,075	0,074	0,070	0,079	0,087	0,089	0,084	0,076	0,089	0,000	0,076	0,082
C22	0,080	0,084	0,079	0,077	0,077	0,083	0,073	0,076	0,074	0,076	0,075	0,079	0,000	0,079
C23	0,074	0,075	0,072	0,077	0,077	0,083	0,070	0,066	0,074	0,069	0,065	0,076	0,083	0,000

A partir de estos primeros resultados, podemos ver lo siguiente:

1. Factores clave con mayor impacto

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

- C5 (Inclusión femenina en áreas estratégicas) y C4 (Fomento del liderazgo femenino) son los indicadores con mayor influencia media (3.13). Esto sugiere que mejorar la presencia de mujeres en puestos estratégicos y fomentar su acceso a posiciones de liderazgo tiene un efecto transversal en el resto de los indicadores.
- C9 (Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos) también tiene una influencia significativa. La formación en igualdad de género para quienes gestionan los proyectos es una palanca de cambio, ya que puede facilitar la implantación de medidas de equidad en todas las fases del proyecto.

2. Factores con alta interdependencia

- C22 (Evolución en la creación de empleo femenino) y C20 (Análisis de beneficiarios desagregados por género) presentan valores de influencia media-alta (3.01 - 3.07). Esto indica que la evolución del empleo femenino y el análisis detallado del impacto de los proyectos en hombres y mujeres están fuertemente conectados con otras variables.
- C15 (Presupuesto asignado a iniciativas de género) tiene valores intermedios pero constantes. Asignar presupuesto específico a medidas de igualdad es un factor habilitador, es decir, facilita otras acciones como formación (C9) o medidas específicas de igualdad (C14).

3. Indicadores con menor impacto relativo

- C23 (Impacto en los roles familiares y la responsabilidad) tiene un peso relativamente menor en la matriz. Esto sugiere que, aunque la corresponsabilidad es un tema relevante, depende de cambios estructurales previos en la inclusión femenina en el empleo, el liderazgo y la asignación de recursos.
- C13 (Requisitos de inclusión de género en el diseño de propuestas) también presenta valores más bajos. Esto puede significar que la exigencia de requisitos de género en los proyectos no es suficiente por sí sola para garantizar la equidad, sino que necesita apoyo con medidas concretas como financiamiento específico (C15) y auditorías (C20).

Paso 3: Obtención de la matriz de relación total (T). Esta matriz integra tanto las influencias directas como indirectas entre los indicadores, permitiendo una visión completa de sus interacciones. A diferencia de la matriz de relación directa, esta nueva matriz revela conexiones menos evidentes, mostrando cómo ciertos indicadores afectan a otros de manera indirecta. Así, no solo se identifican relaciones inmediatas, sino también influencias en cadena dentro del sistema. Esta matriz es fundamental para el paso subsiguiente.

Paso 4: Obtención del diagrama causal de los indicadores. A partir de la matriz T, se calculan dos parámetros clave para cada indicador:

- D (Influencia ejercida): mide cuánto impacta un indicador sobre los demás.
- R (Influencia recibida): indica cuánto es afectado un indicador por otros.

Estos valores permiten construir un diagrama causal, donde:

- Indicadores con valores altos en (D + R): tienen un papel clave en el sistema, ya que interactúan con muchos otros factores.
- Indicadores con valores positivos en (D - R): actúan como causas, influyendo en otros indicadores.
- Indicadores con valores negativos en (D - R): funcionan como efectos, reflejando el impacto de otros factores.

Este análisis facilita la identificación de factores estratégicos, permitiendo priorizar aquellos indicadores con mayor capacidad de generar cambios dentro del sistema. Los resultados para este caso práctico son los siguientes:

Tabla V. Determinación relaciones causales

	D	R	D+R	D-R
C1	12.584,66	12.708,75	25.293,41	-124,09
C2	12.822,83	12.708,74	25.531,57	114,10
C5	13.229,36	12.707,58	25.936,94	521,78
C9	13.369,79	12.705,19	26.074,98	664,60
C4	13.339,42	12.709,93	26.049,34	629,49
C10	12.563,06	12.708,77	25.271,83	-145,70
C12	13.106,96	12.707,52	25.814,48	399,44
C14	13.112,77	12.707,54	25.820,30	405,23
C15	12.984,13	12.707,54	25.691,67	276,59
C16	10.725,95	12.707,57	23.433,52	-1.981,63
C20	11.839,30	12.707,54	24.546,84	-868,23
C13	13.106,09	12.707,52	25.813,61	398,57
C22	12.863,09	12.708,00	25.571,09	155,09
C23	12.262,31	12.707,55	24.969,86	-445,25

Como se dijo, el valor D+R mide **el grado de protagonismo de un indicador en el sistema**. Los valores altos de D+R reflejan que el indicador tiene muchas interacciones, tanto ejerciendo influencia como recibéndola, lo que lo convierte en un elemento central dentro del sistema. se puede realizar un análisis más preciso del papel de cada indicador en el sistema, diferenciando su protagonismo y su rol como causa o efecto. Este análisis permite identificar patrones claros sobre qué indicadores son más centrales y cuáles dependen más de las dinámicas del sistema.

Los criterios más conectados con el resto del sistema son C9 (capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos), C4 (Fomento del liderazgo femenino) y C5 (Inclusión de mujeres en áreas estratégicas). Estos criterios son el núcleo del sistema y cualquier cambio en ellos tendrá un impacto generalizado. Por su parte, los criterios con

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

menos protagonismo son C16 (Transparencia en la asignación de recursos), C20 (Análisis de beneficiarios desagregado por género) y C23 (Impacto en roles familiares y corresponsabilidad). Estos criterios no son impulsores de cambio, pero reflejan los efectos de las decisiones tomadas en los más influyentes.

Tabla VI. Factores influyentes

	D+R	DESCRIPCIÓN
C9	26.074,98	Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos
C4	26.049,34	Fomento del liderazgo femenino
C5	25.936,94	Inclusión femenina en áreas estratégicas
C14	25.820,30	Existencia de actuaciones/medidas específicas de igualdad
C12	25.814,48	Inclusión de objetivos específicos de género en proyectos
C13	25.813,61	Requisitos de inclusión de género en el diseño de propuestas
C15	25.691,67	Presupuesto asignado a iniciativas de género
C22	25.571,09	Evolución en la creación de empleo femenino
C2	25.531,57	Participación femenina en la ejecución de proyectos
C1	25.293,41	Diversidad de género en la dirección de proyectos
C10	25.271,83	Presencia de mujeres en órganos de decisión sobre asignación de fondos
C23	24.969,86	Impacto en los roles familiares y la responsabilidad
C20	24.546,84	Análisis de beneficiarios desagregados por género
C16	23.433,52	Transparencia en la asignación de recursos

Por su parte, el valor de (D - R) indica si un criterio es más bien una causa (positivo) o un efecto (negativo). Los criterios con valores positivos influyen en el sistema, mientras que los negativos dependen de otros factores. Es decir,

- Si D-R es positivo → El criterio es causal (influye en otros).
- Si D-R es negativo → El criterio es efecto (recibe influencia de otros).

En este caso (Tabla VII), los criterios causales (que impactan al sistema por su influencia en otros) son C9 Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos, C4 Fomento del liderazgo femenino, C5 Inclusión femenina en áreas estratégicas, C14 Existencia de actuaciones/medidas específicas de igualdad, C12 Inclusión de objetivos específicos de género en proyectos, C13 Requisitos de inclusión de género en el diseño de propuestas, C15 Presupuesto asignado a iniciativas de género, C22 Evolución en la creación de empleo femenino, C2 Participación femenina en la ejecución de proyectos. En consecuencia, si queremos generar cambios en igualdad de género, estos son los criterios donde se debe intervenir primero.

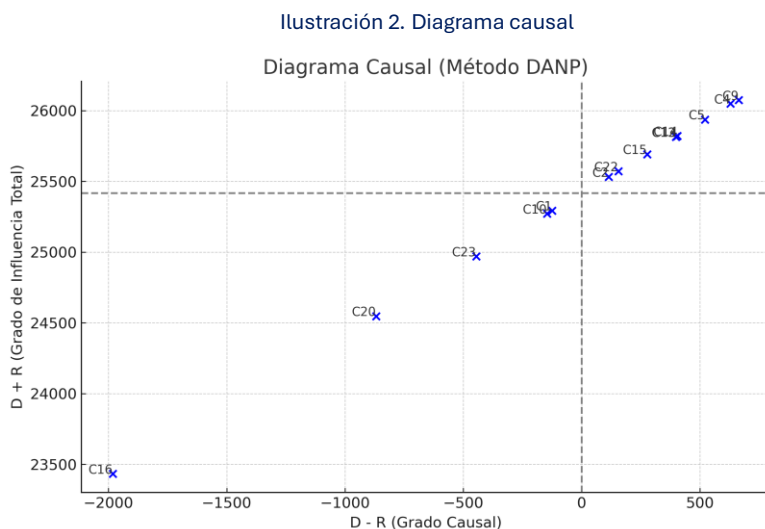
La capacitación, el liderazgo femenino y la inclusión de mujeres en áreas estratégicas son los impulsores más fuertes del sistema. La existencia de actuaciones y medidas específicas de igualdad también juegan un papel clave. Estos criterios tienen la mayor capacidad de generar cambios y deben ser priorizados en cualquier estrategia.

Tabla VII. Factores causales y factores efecto

	D-R	DESCRIPCIÓN
CAUSA	C9	664,60 Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos
	C4	629,49 Fomento del liderazgo femenino
	C5	521,78 Inclusión femenina en áreas estratégicas
	C14	405,23 Existencia de actuaciones/medidas específicas de igualdad
	C12	399,44 Inclusión de objetivos específicos de género en proyectos
	C13	398,57 Requisitos de inclusión de género en el diseño de propuestas
	C15	276,59 Presupuesto asignado a iniciativas de género
	C22	155,09 Evolución en la creación de empleo femenino
	C2	114,10 Participación femenina en la ejecución de proyectos
EFEECTO	C1	-124,09 Diversidad de género en la dirección de proyectos
	C10	-145,70 Presencia de mujeres en órganos de decisión sobre asignación de fondos
	C23	-445,25 Impacto en los roles familiares y la responsabilidad
	C20	-868,23 Análisis de beneficiarios desagregados por género
	C16	-1.981,63 Transparencia en la asignación de recursos

Por otra parte, los criterios que son influenciados por otros son C16 (Transparencia en la asignación de recursos), C20 (Análisis de beneficiarios desagregado por género), C23 (Impacto en roles familiares y corresponsabilidad) y C10 (Representación femenina en órganos de decisión). Estos criterios reflejan el impacto de las decisiones tomadas en los criterios causales y no generan cambios por sí solos.

El gráfico siguiente (Ilustración II) representa la relación entre los criterios analizados según su influencia en el sistema. En el eje horizontal se muestra el grado en que un criterio actúa como causa o efecto, mientras que en el eje vertical se indica su nivel de protagonismo dentro del sistema. Los criterios ubicados en la parte derecha del gráfico tienen un D-R positivo, lo que indica que ejercen una mayor influencia sobre otros y, por lo tanto, son factores causales clave para mejorar la equidad de género en los proyectos. Entre ellos destacan C9 (Presupuesto asignado a iniciativas de género), C4 (Inclusión femenina en áreas estratégicas) y C5 (Fomento del liderazgo femenino). Por el contrario, los criterios situados en la parte izquierda del gráfico presentan un D-R negativo, lo que indica que son factores efecto, es decir, dependen de otros criterios y reflejan los cambios en el sistema. Entre ellos se encuentran C16 (Transparencia en la asignación de recursos) y C20 (Análisis desagregado por género). Por lo tanto, la intervención debe centrarse en los factores causales para impulsar mejoras estructurales en la igualdad de género, mientras que los factores efecto servirán para evaluar los resultados de estas acciones.



Con estos datos, C9 (Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos) es el elemento más relevante del sistema. Su posición refleja que es el motor principal, interactuando ampliamente con otros indicadores. Esto lo convierte en el eje central para generar cambios en el sistema. Además, C4 (Fomento del liderazgo femenino) y C5 (Inclusión femenina en áreas estratégicas) emergen como secundarios clave, mostrando una alta interacción tanto directa como indirecta. Por otro lado, C15 (Presupuesto asignado a iniciativas de género) también adquiere relevancia en el sistema, probablemente por su impacto en el seguimiento cualitativo de las políticas implantadas.

Los indicadores con valores bajos, como C22 (Evolución en la creación de empleo femenino) y C23 (Impacto en los roles familiares y la corresponsabilidad), tienen un rol más periférico en términos de interacción. Aunque estos elementos no son centrales en el sistema global, podrían ser críticos en áreas específicas, como combatir la discriminación laboral y fomentar el liderazgo femenino.

En contraste, indicadores como C20 (Análisis de beneficiarios desagregado por género) y C16 (Transparencia en la asignación de recursos) son claramente efectos en el sistema, recibiendo más influencia de la que ejercen. Esto los posiciona como receptores clave de las dinámicas generadas por los indicadores causales, reflejando un rol más reactivo. Otros indicadores como C13 (Requisitos de inclusión de género en el diseño de propuestas) y C10 (Presencia de mujeres en órganos de decisión sobre asignación de

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

fondos) también desempeñan roles de efecto, lo que resalta su dependencia de las políticas y acciones impulsadas por las causas principales.

Este análisis confirma que C9 es el motor central del sistema, mientras que C4, C5 y C15 desempeñan roles estratégicos importantes. Los indicadores con roles de efecto, como C20, C16 y C23, aunque menos influyentes, son esenciales para evaluar el impacto de las políticas y cerrar el ciclo de mejora continua.

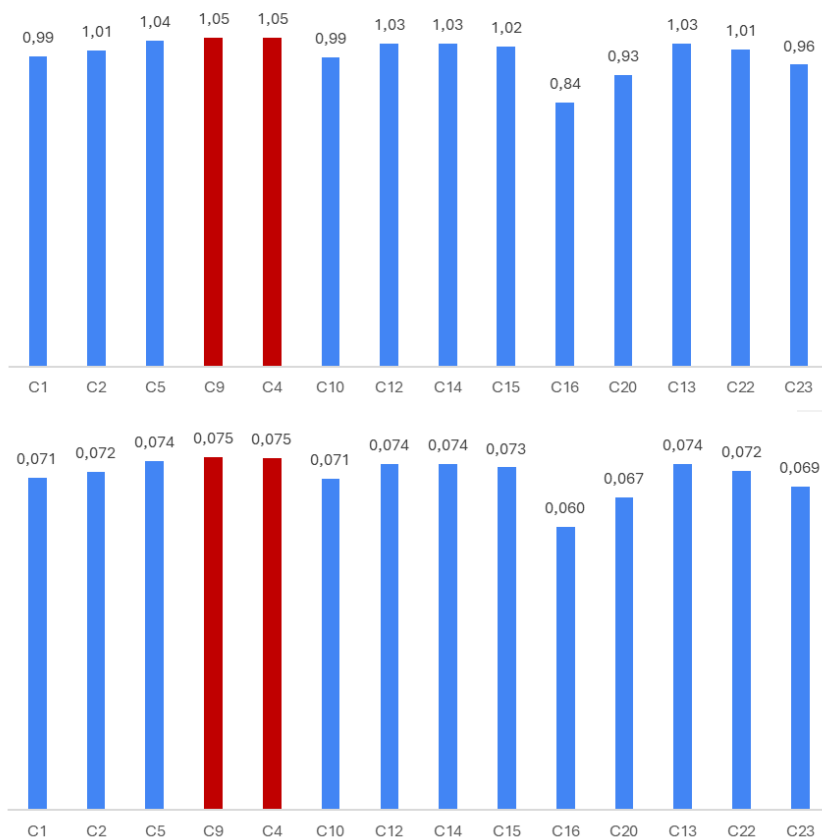
Estos cálculos pueden perfeccionarse mediante la obtención de la supermatriz ponderada (W) y la matriz límite, que permiten un análisis más exhaustivo del sistema. En este caso, la matriz límite ponderada es la siguiente:

Tabla VIII. Matriz límite

	C1	C2	C5	C9	C4	C10	C12	C14	C15	C16	C20	C13	C22	C23
C1	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707	0,0707
C2	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721	0,0721
C5	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744	0,0744
C9	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751	0,0751
C4	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750	0,0750
C10	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706	0,0706
C12	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737
C14	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737
C15	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730	0,0730
C16	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603	0,0603
C20	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665	0,0665
C13	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737	0,0737
C22	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723	0,0723
C23	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689	0,0689

El gráfico subsiguiente (**Ilustración III**) confirma los hallazgos previos sobre la estructura de relaciones entre los indicadores. Se observa que C9 (Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos) y C4 (Fomento del liderazgo femenino) son los criterios con mayor peso dentro del sistema, lo que refuerza su papel como impulsores clave en la dinámica de equidad de género en proyectos financiados con fondos públicos. Asimismo, los valores más bajos en C16 (Transparencia en la asignación de recursos) y C20 (Análisis desagregado por género) confirman que estos indicadores tienen un rol más reactivo dentro del sistema, reflejando los efectos de las decisiones tomadas en los criterios más influyentes. En consecuencia, estos resultados respaldan la importancia de intervenir prioritariamente en los criterios causales identificados previamente para maximizar el impacto en el sistema.

Ilustración 3. Factores ponderados



Nota. El gráfico de abajo presenta los valores normalizados

Conclusiones del análisis

Los resultados de este análisis conducen a las siguientes conclusiones:

1. Indicadores clave

Los resultados muestran que algunos indicadores tienen un impacto estructural en la equidad de género, ya que su mejora genera efectos en toda la organización. Los más influyentes son:

- C9 - Capacitación en igualdad de género para gestores de proyectos → Fundamental para garantizar que las decisiones tomadas incorporen la perspectiva de género.

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

- C4 - Fomento del liderazgo femenino → Aumenta la representación y el acceso de mujeres a posiciones clave.
- C5 - Inclusión femenina en áreas estratégicas → Permite que las mujeres participen en la toma de decisiones con un impacto real en la asignación de fondos y políticas internas.

Para lograr cambios significativos, es prioritario actuar sobre estos indicadores, ya que impulsan mejoras en el acceso al empleo, la distribución de recursos y la planificación de iniciativas con enfoque de género.

2. La distribución del presupuesto es clave para consolidar avances

Otro factor relevante identificado es el presupuesto asignado a iniciativas de género (C15). Aunque la presencia de mujeres en áreas estratégicas es fundamental, su impacto dependerá de si existe financiación suficiente para sostener estas políticas. Por lo tanto, asignar recursos específicos a la igualdad de género es un requisito imprescindible para que las iniciativas sean efectivas.

3. Algunos indicadores reflejan los efectos de las políticas, pero no impulsan cambios

Existen indicadores que dependen del comportamiento de los impulsores y que, por sí solos, no generan cambios, sino que reflejan el impacto de las medidas implementadas. Estos indicadores son clave para el seguimiento y control, pero no deben ser la prioridad en la estrategia de cambio. En otras palabras, sirven como termómetros de la equidad de género, pero no como motores de transformación.

Entre ellos están los siguientes:

- C16 - Transparencia en la asignación de recursos → No impulsa cambios, pero permite evaluar cómo se distribuyen los fondos.
- C20 - Análisis de beneficiarios desagregado por género → Útil para medir el impacto de las políticas de igualdad.
- C23 - Impacto en roles familiares y corresponsabilidad → Depende de avances previos en empleo y equidad salarial.

4. La interdependencia entre factores revela oportunidades estratégicas

El análisis demuestra que la equidad de género en las organizaciones es un sistema interconectado, donde los cambios en ciertos indicadores generan efectos en otros. Por ejemplo,

- Si se mejora la capacitación en igualdad de género (C9) y el liderazgo femenino (C4), se incrementará la inclusión de mujeres en áreas estratégicas (C5).

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

- Si se asignan más recursos a la igualdad (C15), mejorarán los indicadores de transparencia (C16) y la empleabilidad femenina (C22).

En consecuencia, deben diseñarse estrategias integradas que combinen formación, liderazgo y financiamiento, ya que estos factores se refuerzan mutuamente y potencian el impacto.

5. Priorización de intervenciones para maximizar impacto

Para que la perspectiva de género tenga un impacto real en los proyectos financiados con fondos públicos, es crucial priorizar las acciones sobre los indicadores más influyentes. Con base en el análisis, las acciones estratégicas recomendadas son:

1. Implantar programas de capacitación en igualdad de género (C9), asegurando que los gestores de proyectos incorporen esta perspectiva en la planificación y ejecución.
2. Fomentar el liderazgo femenino (C4), promoviendo políticas que faciliten la participación de mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones.
3. Garantizar la inclusión femenina en áreas estratégicas (C5), asegurando que las mujeres tengan acceso a roles clave en la asignación de fondos y en el diseño de políticas.
4. Asignar presupuestos específicos para la igualdad de género (C15), asegurando que las iniciativas tengan respaldo financiero real.

Estas medidas generarían un impacto directo en:

- Mayor transparencia en el uso de fondos (C16)
- Mayor creación de empleo femenino (C22)
- Reducción de las brechas de género en la corresponsabilidad familiar (C23)

Acciones derivadas

El resultado final de este ejercicio sugiere que las organizaciones públicas deberían establecer criterios obligatorios para garantizar que los fondos públicos promuevan la equidad de género. Sin embargo, existe una alternativa más eficaz y flexible: en lugar de imponer restricciones, podemos definir un **catálogo de buenas prácticas** que, al ser adoptado voluntariamente, conduzca al mismo objetivo. Estas buenas prácticas funcionarían como directrices de referencia, permitiendo que cada entidad las adapte a su contexto sin perder de vista el impacto en la igualdad de género.

Decálogo de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la aplicación de los fondos públicos. Administración pública.

1. **Formación en igualdad de género para gestores de fondos**
 - Garantizar que quienes asignan y gestionan fondos públicos reciban capacitación específica en perspectiva de género para tomar decisiones informadas y equitativas.
 - Asegurar que las decisiones financieras consideren indicadores de equidad de género.
2. **Presupuesto específico para la equidad de género**
 - Asignar recursos concretos para financiar iniciativas de igualdad en todas las fases de los proyectos financiados.
 - Incluir criterios financieros que aseguren la sostenibilidad de las medidas adoptadas.
3. **Fomento del liderazgo femenino y la inclusión en áreas estratégicas**
 - Impulsar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones, asegurando su participación en la planificación y distribución de fondos.
 - Implantar mecanismos de mentoring y liderazgo femenino en la administración pública.
4. **Incentivar la presencia femenina en órganos de decisión**
 - Asegurar la representación equitativa de mujeres en comités que deciden la asignación de fondos.
 - Crear políticas de paridad en la administración pública vinculadas a la gestión de fondos.
5. **Creación de incentivos para la igualdad de género**

Reconocer y premiar a las entidades que implementen buenas prácticas en equidad de género en sus proyectos financiados, otorgando sellos de calidad o incentivos administrativos.
6. **Establecer criterios de puntuación para proyectos con impacto de género**
 - Incluir un sistema de puntuación adicional para aquellos proyectos que demuestren un compromiso con la igualdad de género.
 - Incentivar proyectos que incorporen medidas específicas como cuotas de participación femenina, conciliación laboral y programas de formación.
7. **Transparencia en la asignación y uso de los fondos**

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

- Publicar informes periódicos con datos desglosados por género sobre el destino de los fondos y su impacto, promoviendo el acceso a la información y la rendición de cuentas.
- Realizar auditorías para evaluar el impacto real de los proyectos en la equidad de género.

8. Promoción de la corresponsabilidad y conciliación

Favorecer la financiación de proyectos que incluyan medidas para equilibrar la vida laboral y personal, tanto para hombres como para mujeres.

9. Creación de alianzas público-privadas con impacto de género

Impulsar la colaboración con el sector privado para desarrollar iniciativas conjuntas que refuercen la equidad en el acceso y distribución de los fondos.

10. Seguimiento y mejora continua de las políticas de igualdad

Establecer mecanismos de evaluación periódica para medir la efectividad de las acciones implementadas y adaptar las estrategias según los resultados obtenidos.

Si bien se podría establecer un conjunto de requisitos obligatorios, la experiencia demuestra que las buenas prácticas pueden generar el mismo resultado sin necesidad de imponer restricciones rígidas. Al diseñar un catálogo de buenas prácticas, las organizaciones cumplen con criterios de equidad de género, generando a la vez un cambio cultural en la gestión de fondos públicos. Esta estrategia facilita una implantación flexible y progresiva, permitiendo ajustes según el contexto de cada entidad.

Decálogo de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la aplicación de los fondos públicos. Empresas privadas.

En la misma línea, pueden proporcionarse directrices estratégicas para que las empresas implanten acciones de equidad de género sin necesidad de normativas impositivas. Su adopción facilitará el acceso a fondos públicos, potenciando la transformación interna y la competitividad empresarial.

1. Capacitación en igualdad de género para directivos y gestores de proyecto

- Incluir formación obligatoria sobre equidad de género para quienes diseñan, gestionan y ejecutan proyectos financiados con fondos públicos.
- Asegurar que los equipos de decisión estén sensibilizados y capacitados para aplicar la perspectiva de género en todas las fases del proyecto.

2. Presupuesto específico para medidas de igualdad en proyectos financiados

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

- Asignar un porcentaje de la financiación obtenida a la implantación de medidas concretas de equidad de género.
 - Garantizar que los fondos destinados a iniciativas de igualdad sean cuantificables y auditables.
3. Compromiso con la inclusión femenina en áreas estratégicas
- Garantizar que las mujeres tengan representación en la toma de decisiones sobre la aplicación de fondos públicos dentro de la empresa.
 - Impulsar la promoción de mujeres a puestos de liderazgo en sectores clave.
4. Transparencia en la asignación de recursos con perspectiva de género
- Implantar mecanismos de auditoría interna para asegurar que la distribución de los fondos cumple criterios de equidad de género.
 - Publicar informes internos que detallen cómo se han utilizado los fondos en términos de impacto de género.
5. Implantación de sistemas de conciliación y corresponsabilidad
- Desarrollar planes que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional, asegurando que los fondos públicos favorezcan una cultura organizativa más equitativa.
 - Incluir en los proyectos financiados medidas que promuevan el equilibrio entre hombres y mujeres en la distribución de responsabilidades laborales y familiares.
6. Creación de incentivos internos para proyectos con impacto de género
- Premiar dentro de la empresa los proyectos internos que integren la equidad de género en su ejecución.
 - Incluir criterios de igualdad en la evaluación del desempeño y en la asignación de responsabilidades dentro de la organización.
7. Establecimiento de alianzas con entidades especializadas en equidad de género
- Colaborar con asociaciones, ONGs o consultoras especializadas en igualdad para garantizar que los proyectos financiados cumplan con criterios de equidad de género.
 - Implantar políticas de contratación con enfoque de género en los proyectos financiados.
8. Establecimiento de criterios de equidad en la contratación de personal
- Asegurar que los proyectos financiados promuevan la contratación equitativa entre mujeres y hombres.
 - Incorporar criterios de selección que favorezcan la diversidad en los equipos de trabajo.

9. Seguimiento de impacto de género en los proyectos financiados

- Implantar indicadores de seguimiento que midan el impacto real de las medidas de equidad de género adoptadas en los proyectos financiados.
- Asegurar que los aprendizajes obtenidos en cada proyecto se traduzcan en mejoras continuas en la integración de la perspectiva de género.

10. Incorporación de criterios de equidad en la cultura organizativa

- Integrar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de la empresa.
- Asegurar que la equidad de género forme parte de la estrategia empresarial a largo plazo, más allá del cumplimiento de requisitos específicos de financiación.

Este decálogo no impone requisitos obligatorios, pero proporciona un conjunto de estrategias efectivas para que las empresas privadas integren la perspectiva de género en la gestión de fondos públicos. La adopción de estas buenas prácticas facilitará el acceso a financiación pública, además de fortalecer la imagen y competitividad de las empresas en el mercado. Si las empresas implantan estas medidas de manera sistemática, se garantizará un uso más equitativo de los fondos públicos y se contribuirá a una transformación estructural en la equidad de género dentro del sector privado.

Decálogo de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la aplicación de los fondos públicos. Trabajo autónomo y microempresas.

1. Formación accesible y gratuita en igualdad de género

- Aprovechar cursos gratuitos y recursos on-line sobre equidad de género. Fomentar el acceso a formación en equidad de género mediante asociaciones empresariales, cámaras de comercio y organismos públicos.
- Impulsar programas de formación compartida entre pequeñas empresas, aprovechando economías de escala para reducir costes.
- Crear espacios de formación colaborativa, donde varios autónomos o microempresas puedan aprender juntos y compartir experiencias sobre la integración de la equidad de género en sus negocios.

2. Acceso prioritario a financiación con impacto de género

- Solicitar ayudas que prioricen proyectos con medidas de igualdad.
- Incluir en las solicitudes compromisos simples de equidad, como la flexibilidad horaria o el acceso equitativo a oportunidades de formación.

Herramienta de seguimiento de la igualdad de género en la aplicación de fondos

3. Flexibilidad laboral y conciliación para trabajadores y autónomos
 - Aplicar medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación.
 - Organizar tiempos de trabajo que permitan equilibrar la vida personal y profesional.
4. Simplificación de trámites para la equidad en la financiación
 - Reducir la carga administrativa de las ayudas para autónomos y microempresas con compromisos de equidad.
 - Facilitar modelos de solicitud que incluyan criterios de igualdad de forma sencilla.
5. Apoyo a la contratación equitativa y sin sesgos
 - Favorecer la contratación de mujeres en sectores con baja representación femenina.
 - Establecer procesos de selección equitativos, sin sesgos de género.
6. Creación de redes de apoyo entre autónomos y pequeñas empresas
 - Participar en redes o asociaciones que promuevan la equidad de género en el ámbito empresarial.
 - Compartir buenas prácticas con otros autónomos y pequeños empresarios.
7. Incentivos para proyectos con impacto de género
 - Acceder a ventajas fiscales o descuentos en trámites si el negocio implanta medidas de equidad.
 - Favorecer la contratación de proveedores que promuevan la equidad de género.
8. Transparencia en el uso de fondos públicos con perspectiva de género
 - Asegurar que las ayudas recibidas beneficien equitativamente a hombres y mujeres.
 - Publicar de manera sencilla cómo se ha utilizado el dinero recibido en términos de equidad.
9. Promoción del emprendimiento femenino
 - Acceder a programas específicos de financiación y asesoramiento para mujeres emprendedoras.
 - Participar en iniciativas que faciliten la creación de negocios liderados por mujeres.
10. Evaluación sencilla del impacto de género en el negocio
 - Usar herramientas simples para medir cómo la empresa contribuye a la equidad de género.
 - Incorporar ajustes pequeños pero significativos en la gestión del negocio.

Este catálogo propone acciones de impacto real sin sobrecargar a los autónomos y pequeñas empresas con requisitos difíciles de cumplir. Al integrar la equidad de género de

manera natural en la gestión diaria del negocio, los autónomos podrán acceder a más oportunidades de financiación y fortalecer su competitividad. Si estas buenas prácticas se aplican de forma sencilla y progresiva, el impacto de los fondos públicos en la equidad de género será más efectivo y accesible.

Reflexión final

La equidad de género en la aplicación de fondos públicos no es una cuestión de discursos, sino de medidas concretas. No basta con establecer normativas si no se acompañan de mecanismos eficaces para su implantación. La voluntad política es fundamental, pero sin acciones prácticas, el impacto real es limitado.

Hemos demostrado en este análisis que existen factores clave que impulsan cambios estructurales, como la capacitación en igualdad de género, el liderazgo femenino y la inclusión de mujeres en áreas estratégicas. Pero también hemos identificado que algunas medidas, por sí solas, no generan transformación si no están acompañadas de una estrategia integral.

Es aquí donde entran en juego los pequeños gestos que marcan la diferencia. No siempre se trata de grandes cambios normativos, sino de acciones concretas y cotidianas:

- Adaptar herramientas y **vestimenta** de trabajo para que sean inclusivas y funcionales para todos.
- Modificar procesos para distribuir de manera equitativa la carga laboral, evitando sesgos que penalicen a las mujeres.
- Rediseñar los puestos de trabajo en función de capacidades y habilidades, no solo de experiencia previa o redes de contacto.

Estos cambios, aparentemente menores, tienen un impacto directo en la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral y en el acceso equitativo a fondos públicos.

¿Qué hemos hecho?

Hemos diseñado una herramienta práctica para evaluar y supervisar la equidad de género en la gestión de fondos públicos, identificando los factores clave que generan un impacto real.

¿Por qué?

Porque sabemos que la equidad no se logra con medidas aisladas, sino con estrategias estructuradas que combinen formación, liderazgo y financiación.

Commented [MV1]: Lo de la vestimenta no es muy sencillo e incluso parcial..... "Adaptar herramientas y hábitos de trabajo para que sean inclusivos y...."

¿Para qué?

Para garantizar que los fondos públicos realmente contribuyan a cerrar brechas de género y no solo cumplan con criterios formales sin un impacto efectivo.

¿Quién?

Este análisis está dirigido a administraciones públicas, empresas privadas, autónomos y pequeñas empresas, ofreciendo herramientas adaptadas a cada sector.

¿Cómo?

Proporcionando decálogos de buenas prácticas que permiten aplicar la equidad de género sin necesidad de imposiciones normativas, pero con incentivos y estrategias prácticas.

¿Cuándo?

Desde ahora. Cada nueva convocatoria de financiación, cada nuevo proyecto público y privado puede aplicar estas recomendaciones sin esperar a cambios legislativos.

¿Dónde?

En cada sector productivo, en cada empresa, en cada administración. Porque la equidad de género no es una política exclusiva de un ministerio o una ley; es un compromiso transversal que debe estar presente en toda la estructura económica y social.

En definitiva, este documento no es solo una herramienta de evaluación. Es una llamada a la acción. La equidad de género en la aplicación de fondos no debe ser un requisito burocrático, sino un objetivo compartido. Pequeñas acciones pueden generar cambios estructurales que beneficien a todos. Porque cuando facilitamos la inclusión, mejoramos la competitividad. Cuando aseguramos la equidad, garantizamos la eficiencia. Y cuando tomamos medidas concretas, convertimos la intención en transformación real. Ahora, la pregunta no es qué podemos hacer, sino qué estamos dispuestos a hacer para que la equidad de género deje de ser una meta y se convierta en una realidad.