

EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

27 de enero de 2011



DIRECCIÓN GENERAL DE FONDOS COMUNITARIOS
Secretaría General de Presupuestos y Gastos
Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos



UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO
Secretaría General de Empleo

ÍNDICE

0. RESUMEN EJECUTIVO	9
1. FUNDAMENTOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	20
1.1. Fundamentos.....	20
1.2. Condicionantes y límites encontrados en el desarrollo de los trabajos.....	22
1.3. Objetivo de la EETIO.....	23
1.4. Alcance material	23
1.5. Ámbito temporal.....	23
1.6. Métodos y técnicas utilizadas.....	24
1.6.1. Análisis de fuentes documentales.....	24
1.6.2. Entrevistas cualitativas con una muestra de organismos intermedios y de igualdad....	24
1.6.3. Estudios de caso	25
1.6.4. Encuesta a gestores.....	27
1.6.5. Entrevistas focalizadas.....	28
1.6.6. Análisis cuantitativo a partir del sistema de indicadores.....	28
1.7. Uso del lenguaje.....	28
2. ANÁLISIS NORMATIVO Y DOCUMENTAL SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	30
2.1. Nivel comunitario	30
2.2. Nivel estatal	34
2.3. Nivel autonómico	37
2.4. Conclusiones	40
3. ANÁLISIS DE CONTEXTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	41

3.1. Introducción	41
3.2. Análisis de contexto: situación de las mujeres en la Unión Europea	42
3.2.1. Participación de las mujeres en el mercado laboral y brechas de género	42
3.2.2. Tasas de empleo a tiempo parcial y equivalente a tiempo completo	45
3.2.3. Potencial de crecimiento a través de la eliminación de la brecha de género en el empleo	46
3.2.4. Tendencias recientes derivadas de la crisis económico-financiera	47
3.2.5. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional	49
3.2.6. Educación e investigación	51
3.2.7. Mujeres en puestos de responsabilidad	53
3.2.8. Conclusiones	55
3.3. Análisis de contexto: situación de las mujeres en España	57
3.3.1. Análisis de la población	58
3.3.2. Salud	60
3.3.3. Nivel educativo	62
3.3.4. Sociedad de la Información	66
3.3.5. Mercado laboral	69
3.3.6. Trabajos y tiempos	98
3.3.7. Poder y toma de decisiones	101
3.3.8. Conclusiones	105
3.4. Análisis DAFO	110
3.5. La Igualdad de Oportunidades en el MENR: análisis de los indicadores estratégicos	114
FEDER	114

FSE	115
4. ANÁLISIS DE PERTINENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA DEL FSE.....	117
4.1. Análisis de la pertinencia de la estrategia.....	119
4.2. Análisis de coherencia interna	122
4.3. Análisis de coherencia externa	127
4.4. Análisis de concentración.....	129
4.5. Conclusiones	135
5. ANÁLISIS CUANTITATIVO: REALIZACIONES, RESULTADOS E IMPACTOS.....	137
FEDER Y FC	137
5.1. Realizaciones financieras y físicas FEDER y FC	137
FSE	140
5.2. Análisis del grado de cobertura.....	140
5.3. Realizaciones financieras y físicas.....	143
5.4. Análisis de resultados.....	147
5.4.1. Logros, dificultades y factores de incidencia en la aplicación de la estrategia de IO..	149
5.4.2. Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de IO en las CC.AA	151
5.5. Análisis de impactos.....	153
5.5.1. Efectos e impactos (institucionales y sobre las personas) de las operaciones ejecutadas y factores que inciden en los niveles de eficacia logrados.....	153
5.5.2. Medidas adoptadas para implementar la transversalidad de género en el área de empleo en las CC.AA.	155
5.6. Análisis de la eficacia de las intervenciones.....	155
5.7. Conclusiones	157

6. ANÁLISIS CUALITATIVO: CALIDAD DE LA GESTIÓN, EJECUCIÓN Y DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO. ANÁLISIS POR TEMAS PRIORITARIOS.....	160
FEDER y FC	160
6.1. La IO en el diseño y la programación del FEDER y FC.....	161
6.1.1. Participación de los Organismos de Igualdad.....	161
6.1.2. La IO en el diagnóstico	162
6.1.3. La IO en la definición de la estrategia	163
6.1.4. La IO en los indicadores.....	164
6.1.5. La IO en los criterios de selección de operaciones.....	165
6.1.6. Protocolos en materia de IO.....	166
6.2. La IO en la gestión y el seguimiento del FEDER y FC	166
6.2.1. Participación de los Organismos de Igualdad.....	166
6.2.2. Actividades de IO en la gestión y el seguimiento.....	168
6.2.3. Indicadores de seguimiento de la IO.....	168
6.2.4. La IO en los Informes Anuales de Ejecución	169
6.2.5. La IO en la justificación, certificación y verificación	169
6.3. La IO en la evaluación del FEDER y FC.....	170
6.3.1. Eficacia de las medidas emprendidas.....	170
6.3.2. Resultados relevantes o inesperados	170
6.4. La incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las intervenciones de los Temas Prioritarios 8, 9, 75 y 79 en el FEDER y FC.....	171
6.4.1. La IO en el Tema Prioritario 8	171
6.4.2. La IO en el Tema Prioritario 9	173

6.4.3. La IO en el Tema Prioritario 75	175
6.4.4. La IO en el Tema Prioritario 79	176
6.5. Conclusiones y recomendaciones FEDER y FC	177
6.5.1. Conclusiones	177
6.5.2. Recomendaciones	182
FSE	185
6.6. La IO en los informes de ejecución anual del FSE	186
6.6.1. Informes anuales de ejecución 2007	186
6.6.2. Informes anuales de ejecución 2008	186
6.6.3. Informes anuales de ejecución 2009	187
6.7. La IO en la Programación del FSE	188
6.8. La IO en la Ejecución del FSE	193
6.9. La IO en el Seguimiento del FSE	196
6.10. La IO en la Evaluación del FSE	197
6.11. Conclusiones FSE	197
7. BUENAS PRÁCTICAS	200
FEDER y FC	200
7.1. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad): Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013	201
7.2. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad): Programa PAEM de Apoyo Empresarial a Mujeres	202
7.3. MICINN: Programa INNOCAMPUS	206
7.4. Fundación INCYDE: Premio a la Mujer Emprendedora del Año	206

7.5. INVEST IN SPAIN: Sistema de recogida de datos del personal investigador	210
7.6. AENA: Integración de la perspectiva de género en el sistema de contratación.....	210
7.7. Gobierno del Principado de Asturias: Proyectos de investigación con perspectiva de género	210
7.8. Gobierno de la Región de Murcia: Viveros para mujeres	211
7.9. Junta de Andalucía: Proyecto GUADALINFO.....	211
FSE	212
7.10. PO del País Vasco. Programa Emprendedoras del Siglo XXI (TP 62)	212
7.11. Diputación Foral de Vizcaya: Programa EMPRESARI	215
7.12. PO de la Comunidad de Madrid. Programa Generando Cambios-“Madrid PYMES en Igualdad” (TP 69).....	216
7.13. PO de Castilla y León: Programa Óptima (TP 69).....	218
7.14. PO Extremadura: Promoción del espíritu emprendedor entre las mujeres extremeñas...	221
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	224
8.1. Conclusiones sobre el análisis de contexto	224
8.2. Conclusiones sobre el MENR y el análisis DAFO	226
8.2. Conclusiones sobre la pertinencia y la validez de la estrategia (FSE).....	226
8.3. Conclusiones sobre el análisis cuantitativo (realizaciones, resultados e impactos)	227
8.4. Conclusiones sobre el análisis cualitativo (calidad de la gestión, ejecución y de los sistemas de seguimiento)	228
8.5. Recomendaciones.....	230
8.6. Desafíos y perspectivas futuras	232
ANEXO I. ANÁLISIS DOCUMENTAL.....	234

1. Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2008-2010.....	234
2. Estrategia europea para la Igualdad de mujeres y hombres 2010-2015.....	237
3. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.....	239
4. La Igualdad de Oportunidades en la Estrategia 2020.....	240
4.1. La Estrategia 2020.....	240
4.2. Recomendaciones	242
5. La Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en período de programación del FSE 2007-2013.....	245
5.1. Programación.....	246
5.2. Gestión y seguimiento	246
5.3. Evaluación	247
5.4. Información y Publicidad.....	248
ANEXO II. REALIZACIONES FEDER Y FC.....	249
ANEXO III. GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS INTERMEDIOS	260
ANEXO IV. GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS INTERMEDIOS EJECUTORES DE ACTUACIONES.....	262
ANEXO V. GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD	266
ANEXO VI. GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD EJECUTORES DE ACTUACIONES.....	268
ANEXO VII. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LOS ESTUDIOS DE CASO.....	272

0. RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento recoge la **Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (EETIO)**, prevista en el *Plan de Seguimiento Estratégico y Evaluación Continua de FEDER, FSE y Fondo de Cohesión para el período 2007-2013*.

El **Capítulo 1: Fundamentos y Metodología de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades** recoge que la Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres (en adelante IO) y la no discriminación son principios horizontales requeridos por la Unión Europea, que deben ser respetados en las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos comunitarios.

La igualdad efectiva de hombres y mujeres y la no discriminación se encuentran contemplados en las *Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión*, en el *Reglamento (CE) N° 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Fondo Social Europeo y Fondo de Cohesión* y por ende en el *Marco Estratégico Nacional de Referencia*¹ (MENR), el cual define la estrategia general de los Fondos comunitarios.

En coherencia con lo anterior, todos los Programas Operativos (PO) del FEDER, FSE y Fondo de Cohesión, incluyen menciones específicas a la IO y en concreto:

- Incluyen análisis específicos en sus diagnósticos de esta realidad en sus ámbitos territoriales.
- Determinan objetivos dirigidos a reducir las brechas de género existentes.
- Establecen en muchos casos acciones específicas a favor de la IO e
- Incluyen indicadores de género y/o indicadores desagregados por sexo en todos sus ejes prioritarios.

¹ Aprobado por *Decisión de la Comisión C(2007)1990 final de 07/IV/2007*

La presente EETIO se ha llevado a cabo según las directrices contenidas en la *Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades*. En concreto, la EETIO ha sido desarrollada por la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios (SGPTEPC), en estrecha colaboración con la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) y el Instituto de la Mujer. Asimismo, se ha contado con la participación y colaboración de los órganos gestores de las Comunidades Autónomas.

Durante la elaboración del MENR se llevó a cabo un diagnóstico de situación específico en materia de IO, por parte del Instituto de la Mujer; finalmente, en el MENR sólo se incluyó una breve mención al mismo, muy general, sin identificar específicamente las brechas de género existentes.

Tampoco se incluyeron objetivos específicos de IO en el MENR a través de los que evaluar la mejora de la situación de las mujeres en la realidad económica, laboral y social de España, en lo que respecta a la estrategia general de los Fondos (sí se incluyó al menos un indicador estratégico de igualdad en cada eje, con objetivos cuantificados a 2010 y 2013).

Por lo anterior, se ha considerado necesario:

- Realizar en la presente evaluación, un análisis detallado y actualizado del contexto desde la perspectiva de género en los principales ámbitos de intervención de los Fondos. Se ha estudiado en concreto la evolución del contexto de igualdad desde la elaboración del MENR hasta el año actual (o último año en el que existen datos disponibles), identificando las necesidades a cubrir, así como los puntos fuertes, distinguiendo, en algunos casos, entre las regiones Convergencia y Competitividad.
- Y a su vez se ha elaborado una propuesta de objetivos específicos relacionados con la IO, cuya consecución puede vincularse directamente a las intervenciones de los Fondos, y que sirven para evaluar la relevancia y la coherencia de la estrategia de IO.

En cuanto al objetivo de la EETIO, éste es analizar la contribución de los Fondos comunitarios (FEDER, FSE y FC) al avance de la estrategia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el actual período de programación 2007-2013, evaluando:

- Las acciones específicas en materia de IO: acciones expresamente dirigidas a fomentar la IO (principalmente en el FSE)

- Las acciones transversales: integración del principio de igualdad en todas las fases de implantación de los fondos (FEDER, FSE y FC).

Con respecto al alcance material, la EETIO, al tratarse de una evaluación de carácter estratégico, estudia la integración del principio de IO a nivel de MENR. No obstante, también se analiza la aplicación e integración efectiva de este principio a nivel operativo, esto es, a nivel de los POs, analizando las acciones específicas llevadas a cabo en materia de IO cofinanciadas con los Fondos, así como la transversalidad en todas las fases de implantación de los mismos.

El ámbito temporal de la presente evaluación abarca el período comprendido entre el año 2007 (año de inicio del actual período de programación) hasta el 10 de noviembre de 2010, fecha en la cual se han extraído los últimos datos de realizaciones financieras y físicas de los POs.

No obstante, dado que la elaboración del MENR fue anterior a 2007, en el caso del análisis de contexto en materia de IO se contempla el período comprendido entre el inicio del año 2006 y el primer trimestre de 2010 (última fecha en la que se dispone de datos en muchos de los indicadores de contexto estudiados).

Para la realización de la EETIO, se ha empleado una combinación de métodos para la obtención de datos y técnicas de evaluación que se complementan mutuamente, entre ellas:

- Análisis de fuentes documentales
- Análisis cuantitativo a partir del sistema de indicadores
- Entrevistas cualitativas a una muestra de organismos intermedios y de igualdad
- Encuesta a gestores, entrevistas focalizadas
- Estudios de caso

En la redacción de la EETIO se ha prestado especial atención al uso de un lenguaje no sexista, a la vez que se ha tomado en consideración las normas dictadas por la Real Academia Española (RAE), como máxima autoridad en materia de lengua española, en concreto en lo que respecta al uso del masculino como genérico y del epiceno.

El **Capítulo 2: Análisis normativo y documental sobre Igualdad de Oportunidades** recoge un análisis detallado de la evolución del marco normativo y documental desde la aprobación del MENR, cuyo máximo exponente -a nivel nacional- es la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

A nivel autonómico, la promulgación de leyes autonómicas de igualdad y los Planes Autonómicos de Igualdad derivados de aquéllas, han contribuido a reforzar los mecanismos institucionales en materia de igualdad de género, desde el inicio del período de programación hasta hoy.

En el **Capítulo 3: Análisis de contexto en materia de Igualdad de Oportunidades** se incluye un análisis exhaustivo del contexto específico de IO y su evolución desde la aprobación del MENR hasta la actualidad, ya que éste no disponía de un análisis específico en la materia. Se ha realizado en dos niveles:

- Nivel comunitario: se analiza la posición de España en las variables analizadas respecto al resto de Estados Miembros (EEMM) y respecto a la media de la UE-27.
- Nivel nacional: más exhaustivo, distinguiendo en algunos casos la posición de las regiones por objetivos (Convergencia y Competitividad) y en otros, dando valores incluso regionales.

El primer análisis de la situación de las mujeres en la UE-27, se ha llevado a cabo a través de variables como: la participación de las mujeres en el mercado laboral, las tasas de empleo a tiempo parcial, el potencial estimado de crecimiento del PIB a través de la eliminación de la brecha de género en el empleo o la posición en puestos de responsabilidad.

Se observa un importante avance en el ámbito de la igualdad efectiva de hombres y mujeres a nivel comunitario, aunque persisten aún diferencias significativas entre EEMM. Queda por tanto, un largo camino por recorrer pues, se observan importantes debilidades y brechas de género en todas las variables analizadas.

A nivel nacional, se ha llevado a cabo el análisis de la situación de las mujeres en España, que analiza igualmente la brecha de género existente en diferentes variables como: salud, nivel

educativo, sociedad de la información, mercado laboral, trabajos y tiempos y poder y toma de decisiones. Se han experimentado avances en la mayoría de las variables, aunque persisten brechas importantes y diferencias en los roles asumidos por hombres y mujeres que dificultan la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, condicionan el acceso y la promoción profesional en el mercado laboral y mantienen la situación de “doble jornada” para las mujeres.

En este capítulo, y a la luz de las conclusiones de los análisis de contexto anteriores (europeo y nacional), se ha desarrollado un análisis DAFO específico para la Igualdad de Oportunidades, puesto que el MENR no incluía un análisis sintético de este tipo en materia de IO.

El DAFO se ha desarrollado recogiendo en una tabla las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades comunes a todas las regiones españolas (véase la tabla a continuación), y en otras dos tablas las correspondientes a las regiones Convergencia y Competitividad, respectivamente.

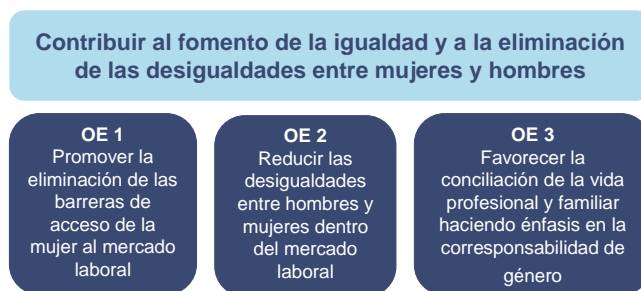
Este análisis sirve como punto de partida para estudiar en el capítulo siguiente la relevancia y coherencia de la estrategia de IO del MENR y los POs, especialmente en el ámbito del FSE.

Para concluir, este capítulo lleva a cabo un análisis de los indicadores estratégicos del MENR en materia de IO, tanto para el FEDER, como para el FSE.

- FEDER: la evolución de los indicadores de IO es positiva en todos los casos, aunque los últimos datos disponibles se encuentran lejos de alcanzar los objetivos propuestos para el año 2010. Esto puede deberse, bien a que los objetivos fijados eran muy ambiciosos, o más bien al cambio experimentado en la situación socio-económica justo en los años posteriores a la elaboración del MENR.
- FSE: la evolución de los indicadores estratégicos no ha sido demasiado significativa, encontrándose lejos de los objetivos fijados para 2010; el indicador que ha experimentado un mayor avance ha sido el de la tasa de escolaridad en niños de 2 años, que incluso supera su objetivo para 2010.

El Capítulo 4: Análisis de pertinencia y validez de la estrategia del FSE tiene por objeto contrastar la relevancia de la estrategia contemplada en el MENR en materia de IO. Para ello, y dado que no existen objetivos específicos en el MENR en materia de igualdad, se ha propuesto, a

la luz de lo dispuesto en las *Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión*, de lo dispuesto en el *Reglamento 1083/2006* y de la información subyacente en el propio MENR, un **objetivo global** para la estrategia de IO, que es: Contribuir al fomento de la igualdad y a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, al que se debe llegar a través de los 3 **objetivos específicos (OE)** que se proponen:



Estos objetivos sirven para instrumentar el análisis de pertinencia de la estrategia de los Fondos en materia de IO, contrastando si en efecto dan respuesta a las debilidades identificadas en el análisis DAFO anterior, a la vez que potencian las fortalezas encontradas. Se llega a la conclusión de que dicha estrategia es relevante, puesto que dichos objetivos cubren en su mayoría las debilidades y fortalezas detectadas.

Seguidamente se lleva a cabo el análisis de la coherencia interna, para lo cual se evalúa en primer lugar la solidez (esto es, las sinergias entre objetivos específicos OE), y posteriormente la consistencia con los ejes y temas prioritarios del FSE.

A continuación se incluye el análisis de la coherencia externa, que examina el grado de correspondencia entre los objetivos específicos definidos (OE) y los elementos de referencia del marco normativo y/o documental, en este caso, a nivel comunitario el *Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010)* y, a nivel nacional, el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*. Tras el análisis de ambos documentos concluye que la formulación estratégica de los OEs está alineada con los objetivos estratégicos en materia de igualdad, tanto a nivel de la Unión Europea como a nivel nacional.

Para concluir, este capítulo finaliza con el análisis de concentración financiera, que estudia el destino de los fondos ejecutados hasta la fecha. Se concluye que gran parte de la ayuda ejecutada

no puede vincularse unívocamente con los objetivos específicos y que, de los recursos financieros que se corresponden de forma directa con estos objetivos, el mayor porcentaje de recursos se destinó a la consecución del *OE3: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género*.

El **Capítulo 5: Análisis cuantitativo: realizaciones, resultados e impactos**, analiza, en el caso del FEDER, el avance de los POs a través de los datos de realizaciones en aquellos TP relacionados con la IO. En el FSE, se lleva a cabo un análisis más completo incluyendo un estudio de la cobertura, las realizaciones financieras y físicas, los resultados, impactos y la eficacia de las intervenciones en el campo de la IO.

Como principales conclusiones de este análisis pueden destacarse las siguientes:

En el caso del análisis de realizaciones para el FEDER y FC en materia de IO

- Es necesario revisar el sistema de indicadores de Igualdad de Oportunidades y concluir si los niveles de ejecución actuales se deben realmente a falta de ejecución o se deben a otros problemas.
- Si los indicadores fijados para el seguimiento no tienen ejecución porque los niveles de ejecución reales son bajos, sería necesario revisar los Programas Operativos, afectados pues se está produciendo una importante desviación con respecto a los objetivos previstos.
- Si los indicadores no tienen ejecución por desconocimiento, dificultades de medición, la solución debería ir en la línea de aumentar la formación en materia de indicadores.

En el caso del FSE, hay que señalar que el perfil de las mujeres beneficiarias de las intervenciones es en su mayor parte el de mujeres desempleadas, por lo general, situadas en un tramo de edad entre 25 y 54 años y con estudios de educación secundaria o inferior. En términos generales, los logros en el ámbito de la IO se están produciendo en términos de:

- a) Mayor concienciación y sensibilización entre el empresariado y la ciudadanía;

- b) Mayor preparación y formación en IO de profesionales de diferentes ámbitos: sindical, empresarial o social
- c) Reducción de la brecha de género en la ocupación
- d) Un incremento de la presencia de las mujeres en los proyectos

Las principales dificultades a la hora de implantar la estrategia de IO en el empleo en las CC.AA. son: la no disposición de presupuesto suficiente para ello, la falta de recursos humanos y de metodologías e instrucciones claras al respecto, problemas de coordinación interdepartamental, falta de voluntad político-administrativa, o falta de tiempo para desarrollar los procesos.

En todo caso, la contribución del FSE ha sido valorada muy positivamente, aportación que se ha considerado fundamental para reforzar la intensidad de la estrategia de IO en las CC.AA, percibiéndose como un instrumento catalizador y de enfoque transversal, que ha reforzado el compromiso de las administraciones regionales para responder a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres. Puede afirmarse asimismo que ha contribuido a crear las estructuras y organizaciones administrativas para su puesta en marcha en los distintos territorios. En definitiva, el FSE ha definido un patrón a seguir, el apoyo económico y las pautas necesarias para aplicar de manera eficaz, efectiva y rentable la estrategia de Igualdad de Oportunidades.

El **Capítulo 6: Análisis cualitativo: calidad de la gestión, ejecución y de los sistemas de seguimiento. Análisis por Temas Prioritarios**, lleva a cabo un análisis de tipo cualitativo, a partir de la información recogida mediante los cuestionarios remitidos a los organismos intermedios. El objetivo es evaluar la integración del principio transversal de IO en las diferentes fases de implantación de los Fondos (desde la programación inicial hasta la ejecución y evaluación final de las intervenciones). Se analizan aspectos como:

- La IO en el diseño y la programación
- La IO en la gestión y el seguimiento
- La IO en los informes de ejecución anual
- La IO en la evaluación

La principal conclusión del análisis cualitativo es la importancia del conocimiento y la formación por parte de todos los órganos que coordinan e intervienen en las actuaciones y políticas públicas relacionadas con los Fondos, del principio horizontal de IO. La razón es que su trabajo en la programación, seguimiento y evaluación de las intervenciones se puede traducir en éxitos o fracasos en los resultados relativos a la aplicación efectiva de dicho principio.

Se recogen asimismo algunas recomendaciones, entre ellas:

- Los organismos intermedios y órganos gestores de Fondos, que deben asumir como propia la responsabilidad de integrar la IO en sus programas y proyectos, y actuar en consecuencia.
- Los organismos de igualdad deben reforzar la orientación práctica de sus actuaciones de apoyo a favor de la integración efectiva de la perspectiva de género en los Fondos. Deben pasar del “hacer” al “enseñar a hacer”, puesto que los protagonistas de la incorporación de la IO a las intervenciones de los Fondos han de ser los propios gestores.
- Los órganos encargados de la administración de los Fondos deben ampliar sus exigencias en materia de IO y velar más intensamente por el cumplimiento de este principio horizontal en las intervenciones cofinanciadas.

En definitiva, se trata de realizar un esfuerzo conjunto, cada uno en función de su nivel de responsabilidad y ámbito de actuación, para aprender y enseñar a aplicar la IO.

El Capítulo 7: Buenas Prácticas, incluye una selección, realizada a través de los propios organismos intermedios, de las mejores prácticas en materia de IO, teniendo como principal criterio de selección: *haber contribuido de forma evidente a promover la IO en el ámbito de actuación de su PO correspondiente*. Las buenas prácticas incluidas son las siguientes:

En el ámbito del FEDER y FC:

- Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad): Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
- Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad): Programa PAEM de Apoyo Empresarial a Mujeres

- MICINN: Programa INNOCAMPUS
- Fundación INCYDE: Premio a la Mujer Emprendedora del Año
- INVEST IN SPAIN: Sistema de recogida de datos del personal investigador
- AENA: Integración de la perspectiva de género en el sistema de contratación
- Gobierno del Principado de Asturias: Proyectos de investigación con perspectiva de género
- Gobierno de la Región de Murcia: Viveros para mujeres
- Junta de Andalucía: Proyecto GUADALINFO

En el ámbito del FSE:

- PO del País Vasco. Programa Emprendedoras del Siglo XXI (TP 62)
- Diputación Foral de Vizcaya: Programa EMPRESARI
- PO de la Comunidad de Madrid. Programa Generando Cambios-“Madrid PYMES en Igualdad” (TP 69)
- PO de Castilla y León: Programa Óptima (TP 69)
- PO Extremadura: Promoción del espíritu emprendedor entre las mujeres extremeñas

Y para concluir la EETIO, el **Capítulo 8: Conclusiones y Recomendaciones**, recoge las principales conclusiones, recomendaciones y desafíos y perspectivas futuras que se han derivado de los análisis precedentes.

Las principales recomendaciones identificadas son:

- Se considera conveniente para futuros periodos de programación la realización de un **análisis del entorno desde la perspectiva de género**, identificando las necesidades por cubrir, así como los puntos fuertes de la situación diferencial de hombres y mujeres, tanto en el ámbito de actuación del FSE (educación, empleo o la inclusión social), como del FEDER. La identificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en materia de IO permitiría la elaboración de diagnósticos específicos sobre la IO de hombres y mujeres, así como la definición de un árbol de objetivos específicos en la materia.

- Al hilo de lo anterior, se recomienda la **incorporación de objetivos específicos** para el correcto seguimiento y evaluación de las políticas, medidas y actuaciones que promuevan, tal y como establece el artículo 16 del Reglamento (CE) 1083/2006, la igualdad de hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.
- En el caso particular del FEDER, podrían proponerse, al igual que se ha hecho en la presente evaluación para el FSE, **objetivos específicos** en materia de IO, para facilitar su posterior seguimiento y evaluación.
- Los objetivos estratégicos en materia de IO deberían asociarse a indicadores que permitan medir y/o valores objetivo a alcanzar.
- Dichos objetivos específicos e indicadores se deben incorporar no sólo en el ámbito del mercado de trabajo sino también en otras materias siempre que resulte factible como: I+D+i, sociedad de la información, transportes, desarrollo empresarial, etc.
- Se considera importante seguir **potenciando la participación de las mujeres** en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos, y que esta participación femenina no se circunscriba en exclusiva a ciertos ámbitos, como la conciliación, ya que puede desembocar en un efecto perverso de reproducción de roles de género.
- Respecto a los **informes de ejecución anual**, se recomienda impulsar la mejora continua que vienen experimentando en cuanto al tratamiento de la Igualdad de Género, a lo largo del periodo, si bien, se considera necesario que el contenido de los informes de los diferentes POs sea más homogéneo.
- Se recomienda a seguir impulsando la **participación de los diferentes organismos de igualdad** en la planificación, gestión, ejecución y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos. La introducción de herramientas, metodologías y pautas de trabajo acerca del procedimiento de implantación de una estrategia de igualdad de género, facilitaría la efectividad de la misma así como una mejor coordinación entre los agentes participantes en su implantación.

1. FUNDAMENTOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1.1. Fundamentos

La Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres (IO) y la no discriminación, son principios horizontales impulsados por la Unión Europea, que deben ser respetados en las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos comunitarios.

En concreto, las *Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión*, que definen el marco indicativo europeo para la intervención del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo de Cohesión en el periodo 2007-2013, establecen que:

"Los Estados miembros y las regiones deben perseguir el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases de la preparación y la ejecución de los programas y proyectos. Esto puede hacerse mediante acciones específicas para promover la igualdad o luchar contra la discriminación, así como teniendo cuidadosamente en cuenta el modo en que otros proyectos y la gestión de los fondos puede afectar a mujeres y hombres".

Este principio también se establece el artículo 16 del *Reglamento (CE) N° 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Fondo Social Europeo y Fondo de Cohesión*, que expone que:

"Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos".

En esta misma línea y en el ámbito nacional, el MENR, integra la perspectiva de género en su planteamiento estratégico, buscando lograr:

"Una población más formada, empresas de mayor tamaño que permitan mejorar su capacidad innovadora, y una administración con políticas de gasto modernas y eficientes

que incorporen la dimensión de género, la equidad social y la protección y conservación del medio ambiente”.

Finalmente, todos los POs FEDER, FSE y Fondo de Cohesión aprobados en España, siguiendo las directrices establecidas en el MENR, incluyen menciones específicas a la IO, y en concreto:

- Incluyen análisis específicos en sus diagnósticos de esta realidad en sus ámbitos territoriales.
- Determinan objetivos dirigidos a reducir las brechas de género existentes.
- Establecen en muchos casos acciones específicas a favor de la IO.
- Incluyen indicadores de género o desagregados por sexo en todos sus ejes prioritarios.

Por otro lado, el *Plan para el Seguimiento Estratégico y la Evaluación Continua de FEDER, FSE y Fondo de Cohesión 2007-2013*, determina las nuevas obligaciones existentes en materia de evaluación y seguimiento estratégico, conforme a los artículos 29, 47, 48 y 33 del Reglamento 1083/2006, para dicho periodo de programación.

En este Plan se establece el compromiso de realizar, entre otras, una evaluación temática de IO (EETIO), que analice la estrategia relativa a la igualdad contenida en el MENR y en los POs, así como la integración de dicho principio horizontal en el conjunto de acciones impulsadas por los Fondos en el presente período de programación. El ámbito temporal de la EETIO abarca las realizaciones comprendidas entre el 1 de enero de 2007 y el 10 de noviembre de 2010.

Para la elaboración de la EETIO se han seguido las disposiciones, en cuanto a metodología y criterios de evaluación, establecidos en la *Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades*, desarrollada por la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios (SGPTEC).

Esta evaluación ha sido llevada a cabo por la SGPTEPC, en estrecha colaboración con la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) y el Instituto de la Mujer. Asimismo, se ha contado con la participación y colaboración de los órganos gestores de las Comunidades

Autónomas. La aportación de los institutos regionales de igualdad también ha sido clave para la realización del análisis transversal de la aplicación del principio de IO en términos cualitativos, fundamentalmente desde el punto de vista de los procedimientos y prácticas internas en los diferentes estadios de las acciones estructurales cofinanciadas por los fondos: programación, planificación, gestión, seguimiento y control.

Cabe destacar que se ha establecido un cauce de comunicación constante y fluido con el Instituto de la Mujer a lo largo del proceso de evaluación, así como con la Red de Políticas de Igualdad.

1.2. Condicionantes y límites encontrados en el desarrollo de los trabajos

Durante la elaboración del MENR se llevó a cabo un diagnóstico de situación específico en materia de IO, por parte del Instituto de la Mujer; finalmente, en el MENR sólo se incluyó una breve mención al mismo, muy general, sin identificar específicamente las brechas de género existentes.

Tampoco se incluyeron objetivos específicos de IO en el MENR a través de los que evaluar la mejora de la situación de las mujeres en la realidad económica, laboral y social de España, en lo que respecta a la estrategia general de los Fondos (sí se incluyó al menos un indicador estratégico de igualdad en cada eje, con objetivos cuantificados a 2010 y 2013).

Por lo anterior, se ha considerado necesario:

- Realizar en la presente evaluación, un análisis detallado y actualizado del contexto desde la perspectiva de género en los principales ámbitos de intervención de los Fondos. Se ha estudiado en concreto la evolución del contexto de igualdad desde la elaboración del MENR hasta el año actual (o último año en el que existen datos disponibles), identificando las necesidades a cubrir, así como los puntos fuertes, distinguiendo, en algunos casos, entre las regiones Convergencia y Competitividad.
- Y a su vez se ha elaborado una propuesta de objetivos específicos relacionados con la IO, cuya consecución puede vincularse directamente a las intervenciones de los Fondos, y que sirven para evaluar la relevancia y la coherencia de la estrategia de IO.

1.3. Objetivo de la EETIO

El objetivo de la EETIO es analizar la contribución de los Fondos comunitarios (FEDER, FSE y FC) al avance de la **Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres** en el actual período de programación 2007-2013, desde una perspectiva dual, evaluando:

- Por un lado, las acciones específicas en materia de IO: acciones expresamente dirigidas a fomentar la IO (principalmente en el FSE)
- Y por otro, las acciones transversales: integración del principio de igualdad en todas las fases de implantación de los fondos (FEDER, FSE y FC).

No son objeto de la presente evaluación otros aspectos (distintos de la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres –igualdad de género-) contemplados en el artículo 16 del Reglamento 1083/2006 como:

- Cualquier otro tipo de discriminación, basada en raza u origen étnico, religión o convicciones, minusvalías, edad u orientación sexual ni
- La accesibilidad para las personas discapacitadas.

1.4. Alcance material

La presente EETIO, al tratarse de una evaluación de carácter estratégico, estudia la integración del principio de IO a nivel de MENR. No obstante, también se analiza la aplicación e integración efectiva de este principio a nivel operativo, esto es, a nivel de los POs, analizando las acciones específicas llevadas a cabo en materia de IO cofinanciadas con los Fondos, así como la transversalidad en todas las fases de implantación de los mismos.

1.5. Ámbito temporal

El ámbito temporal de la presente evaluación abarca el período comprendido entre el año 2007 (año de inicio del actual período de programación) hasta el 10 de noviembre de 2010, fecha en la cual se han extraído los últimos datos de realizaciones financieras y físicas de los POs.

No obstante, dado que la elaboración del MENR fue anterior a 2007, en el caso del análisis de contexto en materia de IO se contempla el período comprendido entre el inicio del año 2006 y el primer trimestre de 2010 (última fecha en la que se dispone de datos en muchos de los indicadores de contexto estudiados).

1.6. Métodos y técnicas utilizadas

Para la realización de la presente evaluación EETIO se ha empleado una combinación de métodos para la obtención de datos y diferentes técnicas de evaluación que se complementan mutuamente, entre los que destacan:

- Análisis de fuentes documentales
- Análisis cuantitativo a partir del sistema de indicadores
- Entrevistas cualitativas a una muestra de organismos intermedios y de igualdad
- Encuesta a gestores, entrevistas focalizadas
- Estudios de caso

1.6.1. Análisis de fuentes documentales

El análisis documental permite elaborar el análisis de contexto, de coherencia y pertinencia de la estrategia de IO. Así, para la elaboración de los capítulos 3 y 4 del presente informe se han utilizado, además de información estadística de fuentes oficiales (INE y su Encuesta de Población Activa, Informe “Las Mujeres en Cifras”, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, y estadísticas del Ministerio de Educación), otra información extraída de documentos estratégicos de referencia así como la normativa especializada en la materia que se detalla en el capítulo 2 de este informe.

1.6.2. Entrevistas cualitativas con una muestra de organismos intermedios y de igualdad

Se ha llevado a cabo entrevistas cualitativas con organismos intermedios y de igualdad que han permitido profundizar en los siguientes aspectos de las estrategias regionales de IO:

- La interpretación del principio de Igualdad de Oportunidades y la definición de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en las CC.AA.
- Las formas de aplicación de la estrategia de IO en dichas CC.AA. (áreas de actuación priorizadas, medidas puestas en marcha, incorporación del principio de IO en el ciclo de gestión de los PO, mecanismos para impulsar la transversalidad de género, participación de los agentes...).

- La apreciación de los logros y dificultades que se dan en la aplicación de la IO, así como los factores de incidencia en los mismos.
- Y por último, la contribución neta de los Fondos a la estrategia de IO de las CC.AA. (en concreto al desarrollo de planes regionales de igualdad).

De cara a contextualizar adecuadamente los estudios de caso, cabe destacar que la muestra de CC.AA. para las entrevistas cualitativas coincidió con la muestra de CC.AA. seleccionada para la realización de los estudios de caso, tal como se detalla en el siguiente punto.

En los Anexos II y III se muestra el guión de entrevista a organismos intermedios, mientras que en los Anexos IV y V se presenta el guión de las preguntas dirigidas a los organismos de igualdad, sean o no los responsables de la ejecución de las actuaciones.

1.6.3. Estudios de caso

Los estudios de caso han permitido obtener apreciaciones detalladas de la aplicación y resultados relativos a la IO en una muestra representativa de CC.AA., entidades y operaciones.

Los casos fueron seleccionados en función de su capacidad de mostrar aspectos significativos de la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en una muestra de CC.AA. Se analizaron un total de 10 casos, que corresponden a 10 entidades gestoras que desarrollan operaciones en los Temas Prioritarios (TP) 63 y 69 –en total representan 16 actuaciones para el análisis de impacto-:

- 5 casos en las siguientes regiones objetivo competitividad: Madrid, Comunidad Valenciana, Castilla y León, Cantabria y Baleares;
- 4 casos en las siguientes regiones objetivo convergencia: Andalucía, Murcia, Castilla-La Mancha y Asturias;
- Las operaciones de fomento de la IO de hombres y mujeres en el ámbito empresarial, del Instituto de la Mujer.

Los temas de actuación seleccionados para ello son, principalmente:

- La aplicación de planes de igualdad, en especial planes en empresas.
- El desarrollo de acciones de apoyo a la conciliación.

Estas áreas de actuación se incluyen en los TP 69 y 63, y han concentrado la programación y la ejecución de operaciones en el ámbito de la IO, por lo que son los más representativos de la aplicación de la estrategia de igualdad.

En este sentido la muestra de operaciones que constituyeron los casos permitió observar los procesos y los impactos derivados de la aplicación de medidas destinadas a mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, la segregación vertical y la conciliación, que constituyen aspectos críticos en materia de igualdad de género en el mercado laboral.

La evaluación del cumplimiento del principio de igualdad en otras áreas de interés (como las concernientes a los TP 73 y 74) se ha realizado a través del trabajo de campo cualitativo y de la encuesta a gestores.

Por otro lado, los casos que componen la muestra se han distribuido adecuadamente por regiones objetivo y, dentro de éstas, considerando las diferentes dinámicas autonómicas de igualdad de género identificadas en el análisis de contexto.

En la confección de la muestra se tuvieron en cuenta asimismo los niveles de ejecución de las CC.AA. en los TP seleccionados (se han descartado las CC.AA. sin ejecución o con una ejecución marginal en esos TP). En conclusión, los casos seleccionados presentaron las siguientes ventajas:

- Concentración tipológica, lo que mejora la comparabilidad y fortalece la representatividad de la muestra y la posibilidad de generalizar resultados,
- Concentración en problemáticas de género significativas,
- Coherencia con los objetivos estratégicos (OE) de Igualdad de Oportunidades derivados del MENR que figuran en la guía metodológica (en particular el OE3 y OE4),

Los estudios de caso fueron realizados de acuerdo a la siguiente secuencia: una primera aproximación a partir del campo cualitativo previo en el que se entrevistó a los organismos intermedios y de igualdad de las CC.AA. de la muestra, a fin de contextualizar el caso desde una visión general de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en la CA; posteriormente se entrevistó a los gestores responsables de las operaciones seleccionadas como objeto de estudio, profundizando en el conocimiento del caso concreto; en tercer lugar, se llevaron a cabo entrevistas cualitativas con personal técnico encargado de la ejecución (prestación de servicios) de las

operaciones seleccionadas, que en ocasiones tomaron la forma de entrevistas de grupo. Estas entrevistas se centraron en la obtención de un conocimiento detallado y de primera mano de:

- Los procesos de interacción y ajuste con las poblaciones beneficiarias de las operaciones.
- Los posibles desajustes en el desarrollo de dichos procesos;
- La adecuación de las operaciones a las necesidades de sus poblaciones destinatarias.

En cuarto lugar, se realizó un análisis de la información cuantitativa disponible en la documentación y registros del gestor en relación con:

- Los niveles de participación y cobertura logrados.
- Los efectos e impactos de las operaciones.

Cuando no existió información secundaria disponible (informes de evaluación, registros de seguimiento) se procedió a realizar encuestas sobre una muestra de personas o entidades beneficiarias de las operaciones, que permitieron estimar los niveles de satisfacción de los beneficiarios y los efectos e impactos de las operaciones.

En quinto lugar, se desarrollaron entrevistas con el personal técnico, a fin de identificar los factores que inciden en los niveles de eficacia logrados.

En el Anexo VI se incluye un modelo de índice para la descripción y análisis de los estudios de caso realizados.

1.6.4. Encuesta a gestores

Las encuestas a gestores permitieron estimar la distribución cuantitativa de las apreciaciones obtenidas de las entrevistas cualitativas y los estudios de caso sobre los gestores implicados en la ejecución de las operaciones de los PO. Por ello, se llevó a cabo el diseño del cuestionario y su administración después de haber analizado los resultados de la aplicación de dichos métodos.

1.6.5. Entrevistas focalizadas

Las entrevistas focalizadas se realizaron con el fin de profundizar en aquellos aspectos que no quedaron suficientemente claros o presentaron contradicciones, después de haber llevado a cabo los análisis precedentes.

1.6.6. Análisis cuantitativo a partir del sistema de indicadores

Se han utilizado, en la elaboración de la presente evaluación, diferentes tipos de indicadores:

- Indicadores de contexto: para analizar la evolución del contexto socio-económico en materia de IO desde la aprobación del MENR hasta la actualidad. Se extraen de fuentes estadísticas oficiales.
- Indicadores estratégicos: contenidos en el MENR en materia de IO, verificando si se cumplen los objetivos establecidos para éstos en 2010. Por ser indicadores de contexto, se extraen, igual que en el caso anterior, de fuentes estadísticas oficiales.
- Indicadores operativos: que se utilizan para elaborar el análisis de la ejecución de los POs FEDER y FSE contenido en el capítulo 5 de este informe. Se extraen de las aplicaciones informáticas de gestión FONDOS 2007 y FSE 2007.

1.7. Uso del lenguaje

En la redacción de la EETIO se ha prestado especial atención a la utilización de un lenguaje no sexista, a la vez que se ha tomado en consideración las normas dictadas por la Real Academia Española (RAE), como máxima autoridad en materia de lengua española, en concreto en lo que respecta al uso del masculino como genérico y del epiceno, a saber:

- Según la RAE, *“desdoblamientos como hijos e hijas, ciudadanos y ciudadanas, son artificiosos e innecesarios desde el punto de vista lingüístico. Su uso va contra el principio de economía del lenguaje y se funda en razones extralingüísticas”*.

Así, en la redacción de la EETIO se ha evitado el uso de desdoblamientos, que generan dificultades sintácticas y de concordancia, y complican innecesariamente la redacción y lectura del texto. En adelante, se entenderá que los masculinos genéricos utilizados -como “hijos”, “analfabetos”, “gestores”, “beneficiarios”, etc.- empleados

profusamente a lo largo del documento, designan a la totalidad de los individuos, sin distinción de sexos.

- Asimismo se reconoce y se emplea el epiceno, que según la RAE es "*aquel nombre común perteneciente a la clase de los animados que, con un solo género gramatical, puede designar seres de uno y otro sexo*".

Así, se utilizan a lo largo de este documento epicenos como: "los bebés" o "los jóvenes", "los miembros", etc. entendiéndose que incluyen a las personas de ambos sexos, salvo que se especifique lo contrario.

2. ANÁLISIS NORMATIVO Y DOCUMENTAL SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde la elaboración del MENR, el marco normativo y documental referente a la IO ha evolucionado positivamente, lo que hace necesario dar cuenta en este análisis de las principales novedades en la actualidad, que seguidamente se recogen, por orden cronológico inverso.

2.1. Nivel comunitario

- **Declaración del Trío de Presidencias**, que propone a los Estados miembros:

"Dar la máxima prioridad a la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la Unión Europea, para lo cual la futura Estrategia 2020 deberá proponer objetivos y programas dirigidos a eliminar las desigualdades existentes en el mercado laboral, entre ellos el de alcanzar una tasa de empleo de las mujeres del 75%".

- **Reunión de las Ministras y Ministros de Igualdad** de los 27 Estados miembros para impulsar la perspectiva de género en el marco de la nueva Estrategia "Europa 2020".

En esta reunión, desarrollada bajo el lema "la igualdad de mujeres y hombres como base del crecimiento y del empleo", se debatieron cuestiones sobre las políticas y estrategias de los Estados miembros para aumentar la tasa de actividad de las mujeres y mejorar la calidad de sus empleos, la revalorización de la aportación de las mujeres al crecimiento económico sostenible y su participación en los espacios de decisión económica, y las medidas que deberían adoptarse para fomentar la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Se concluyó que los principales retos pendientes en esta materia son:

- Más empleo, de calidad y en igualdad
- Fomento de la corresponsabilidad y conciliación de mujeres y hombres en la esfera privada y familiar

- Romper el “techo de cristal” para las mujeres en el acceso a puestos de decisión
- **Consejo Europeo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumo (EPSCO):** la Unión Europea acordó incorporar la igualdad de mujeres y hombres como elemento necesario en la Estrategia 2020. Entre sus conclusiones destaca que:

“La nueva Estrategia 2020 debe asumir el principio de igualdad de género como un motor para la generación de empleo y de crecimiento económico”.
- **La Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015** define 5 áreas prioritarias contempladas en la Carta de la Mujer, además de un capítulo de cuestiones transversales. Las acciones propuestas contemplan el doble enfoque de integración de la perspectiva de género a través de medidas específicas y transversales a todas las políticas. Esta estrategia se encuentra detallada en el Anexo I del presente documento.
- **Foro Europeo de Beijing+15².** Entre las diferentes conclusiones extraídas de los debates celebrados se indica que:

“Es indispensable introducir la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de políticas macro y microeconómicas, así como en las políticas de empleo, incluyendo la negociación colectiva”.
- El Consejo de la UE, en el marco de la *Estrategia Europea para el crecimiento y el empleo*, adopta las **Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008**. Estas Directrices se renuevan **para el período 2008-2010**. En relación con la IO, destacan que la Igualdad de Oportunidades y la lucha contra la discriminación son esenciales para lograr avances, debiendo garantizarse la integración de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad en todas las medidas tomadas.

² Cádiz, 4-5 de febrero de 2010.

- **Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social-Progress (2007-2013).** Tiene por objeto contribuir a la realización de los objetivos de la Unión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales a través de actividades de análisis y aprendizaje mutuo, de sensibilización y difusión, además de ayudas a los principales actores, durante el período 2007-2013. El programa está dividido en cinco secciones, una de ellas la igualdad de género. En este último ámbito, se desarrollan actuaciones de apoyo a la aplicación efectiva del principio de IO, y de fomento de la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Comunidad, como análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores, apoyo a la aplicación de la legislación comunitaria en materia de igualdad de hombres y mujeres, la formación de los profesionales y la creación de redes en materia de igualdad, sensibilización, la difusión de información y el fomento del debate sobre los principales desafíos y aspectos políticos relativos a la igualdad de hombres y mujeres y a la integración de la perspectiva de género.
- **El Séptimo Programa Marco Comunitario de I+D+i (2007-2013)** busca consolidar el Espacio Europeo de la Investigación y adaptarse a las necesidades de la UE en términos de crecimiento y empleo. Se estructura en 4 programas específicos: Cooperación, Ideas, Personas y Capacidades. En concreto, el programa Personas a través de las *acciones Marie Curie*, moviliza importantes recursos financieros para promover la participación de las mujeres investigadoras mediante el fomento de la IO en todas sus actuaciones.
- **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, 2006-2010.** El plan establece seis áreas prioritarias de la actuación de la UE a favor de la igualdad de género: 1. La misma independencia económica para mujeres y hombres; 2. La conciliación de la vida personal, familiar y profesional; 3. La misma representación en la toma de decisiones; 4. La erradicación de todas las formas de violencia de género; 5. La eliminación de los estereotipos sexistas; 6. La promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo, cada una de las cuales va acompañada de los objetivos a alcanzar y de medidas prioritarias a desarrollar.

Asimismo, establece la necesidad de mejorar la gobernanza a favor de la igualdad de género a todos los niveles, desde las propias instituciones de la UE, los Estados miembros y sus parlamentos, así como a los interlocutores sociales y la sociedad civil.

- **Pacto europeo por la igualdad de género, 2006.** A raíz de la aprobación de la Comunicación sobre el Plan de trabajo para la igualdad mujeres y hombres, el Consejo Europeo de Bruselas, celebrado en marzo de 2006, dio lugar a un pacto europeo para la igualdad de género, que establece el compromiso de impulsar en el seno de la UE las medidas necesarias para que la IO sea una realidad. Los ámbitos de actuación son: 1. reducir las diferencias por razón de género y luchar contra los estereotipos de género en el mercado laboral, 2. promover un mejor equilibrio entre vida y trabajo y, 3. reforzar la gobernanza mediante la integración de la dimensión de género en las políticas.
- **Hoja de Ruta para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006-2010)** fruto del compromiso de la Comisión Europea para hacer avanzar la igualdad de género. Enumera 6 áreas prioritarias de actuación sobre la IO y marca objetivos y medidas en cada una de ellas.
- **El Reglamento General (CE) N° 1083/2006** del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión. Éste establece, en su artículo 16 que los Estados velarán por la promoción de la Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres en todas las etapas de ejecución de los Fondos y evitarán todo tipo de discriminación, entre ellas, la discriminación por razón de sexo.
- Los **Programas de Acción Comunitaria de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres** que se iniciaron en los años 80, han sido adoptados en la UE con el objetivo final de integrar la perspectiva de género en todas las áreas de actuación a las que se refieren.
- **Estrategia 2020 (E2020):** es la continuación de la Estrategia de Lisboa y en ella se definen las directrices y herramientas necesarias para lograr que Europa salga de la

crisis económica a corto plazo. En ella se establecen tres prioridades interdependientes: conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, del cual surgirá un mercado interior basado en una economía más verde, innovadora y que tendrá en el conocimiento su punto clave. En el Anexo I se analiza más detalladamente la Estrategia 2020 en términos de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

2.2. Nivel estatal

- **Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR) 2007-2013:** el MENR está sujeto a lo establecido en el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo de 11 de julio, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión. El documento tiene un doble carácter de documento financiero y documento estratégico. Como **documento financiero**, incorpora la dotación para la política regional y de cohesión territorial prevista para España en el Acuerdo del Consejo Europeo de 16 de diciembre de 2005, que aprueba las Perspectivas Financieras para el período 2007-2013. Como **documento estratégico**, establece la estrategia diseñada para el Fondo de Cohesión, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Social Europeo (FSE) para el mismo período 2007-2013.
- **Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011.** El Plan tiene por objeto lograr un uso y una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, a través de: la mejora del acceso y uso de las TIC por parte de las mujeres, el aumento del protagonismo de las mujeres en los sectores TIC, el impulso a la generación de conocimiento de las TIC en las mujeres en el ámbito educativo y de la formación, etc.
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.** Como consecuencia de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, a través de su artículo 17, se establece la aprobación periódica, por parte del Gobierno de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluya medidas para alcanzar el objetivo de igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan actualmente en vigor (2008-2011), se inspira en los dos principios básicos de igualdad y no discriminación. A su vez, su contenido se estructura en torno a 12 ejes de actuación, en los que se concretan objetivos, medidas y ámbitos de actuación en el que los poderes públicos deben centrar sus actuaciones en su camino hacia la igualdad de género.

- **Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010 (PNAin).** Este plan define dos objetivos estratégicos: fomentar la inclusión social activa, es decir impulsar la inserción laboral en combinación con una adecuada política de garantía de rentas y con el acceso a unos servicios de calidad, especialmente los educativos; y abordar el impacto sobre la inclusión social debido al crecimiento de la inmigración y el envejecimiento de la población.
- **Plan Integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.** Aprobado en diciembre de 2008 (conocido como el Plan de Trata) incluye acciones destinadas a las mujeres víctimas de explotación sexual.
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Esta Ley es el ejemplo más claro de la integración del principio de igualdad y de la perspectiva de género en las políticas públicas españolas, transponiendo la normativa comunitaria en la materia en dos frentes fundamentales: la mejora del funcionamiento de las Administraciones Públicas y la eliminación de situaciones concretas de discriminación de género.

Más allá de la igualdad formal, la LOIHM recoge como objeto en su artículo 1.1. *"hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".*

Lo más destacable de la ley, además de promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, es su dimensión transversal, de modo que

establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad, incorporando un importante conjunto de medidas para el fomento de la igualdad y para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística.

Se trata de una ley marco que abarca a administraciones públicas, empresas, medios de comunicación. Así, su artículo 14.2 indica que la Ley pretende: *"La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico."* Por tanto, la ley regula varios ámbitos además del empleo, como la educación, la salud, los medios de comunicación, entre otros.

Especialmente relevante es su artículo 28 dedicado a la Sociedad de la Información en el que se especifica que los programas públicos de desarrollo de la SI deben incorporar el principio de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres y que el Gobierno debe promover la incorporación plena de las mujeres en la SI. Por otra parte, el artículo 20 obliga a los poderes públicos a incluir sistemáticamente la variable de sexo en los estudios y estadísticas que lleven a cabo.

En el ámbito empresarial, la LOIHM regula asimismo la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que ha fomentado la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Así, en el Artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. Dichas medidas son las que se recogen en Planes de Igualdad.

En esta misma línea, el artículo 50 contempla la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. Este artículo ha dado pie al Real Decreto sobre el distintivo "*Igualdad en la Empresa*" que desarrolla reglamentariamente su denominación, el procedimiento y las condiciones para su concesión.

- **Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia (2006-2009)**, en el que se recogen medidas destinadas a la ampliación del número de guarderías y escuelas infantiles de 0 a 3 años con el objetivo de alcanzar una tasa de cobertura del 33%.
- **Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia**. Esta ley, que entró en vigor en el año 2007, refuerza la respuesta institucional a la atención de las necesidades de la población en situación de dependencia, pretendiendo la consecución de derechos sociales y manifestando un reconocimiento de la ética del cuidado, como una responsabilidad pública, asumida por la sociedad en su conjunto.
- La **Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología (ENCYT)** constituye el marco de principios y objetivos generales, a partir de los cuales han de elaborarse los futuros planes nacionales y regionales de I+D hasta el año 2015. Recoge, entre sus principios básicos, la plena e igual incorporación de las mujeres en la I+D+i.

2.3. Nivel autonómico

La promulgación de leyes autonómicas de igualdad ha contribuido a reforzar los mecanismos institucionales en materia de igualdad de género, desde el inicio del período de programación hasta hoy. A título de ejemplo, pueden citarse las siguientes leyes, aprobadas durante el actual período de programación:

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, **canaria** de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Castilla-La Mancha**.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en **Andalucía** (Boja nº 247, de 18 de diciembre de 2007)
- Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de **Galicia**.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la **Región de Murcia**.
- Ley 7/2007 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de **Castilla y León**.
- Etc.

Asimismo, la mayoría de las Comunidades Autónomas contaban con Planes de Igualdad de Oportunidades en el momento de la aprobación del MENR. Éstos en muchos casos se han renovado de forma muchas CC.AA. cuentan actualmente con versiones posteriores de dichos documentos. Asimismo, todas las CC.AA. disponen de normativa autonómica en materia de IO.

Entre los planes autonómicos de lucha contra la discriminación y la violencia de género se citan, los siguientes:

- I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en **Andalucía** (2010-2013).
- IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la **Comunidad Autónoma del País Vasco** aprobado el 26 de septiembre de 2006.
- III Plan Integral de la Mujer 2006–2009 de la **Rioja**.
- III Plan Integral contra la Violencia de Género 2006–2009 de la **Comunidad Autónoma de La Rioja**.
- I Plan de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la **Comunidad Foral de Navarra** 2006-2010.
- Plan de Acción Integral contra la Violencia de Género (2005-2008) de la **Comunidad de Madrid**.
- III Plan **Canario** de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2003–2006. (Prorrogado hasta el 31 de Diciembre de 2007, por Acuerdo de Gobierno de fecha 26 de Diciembre de 2006).
- VI Plan de políticas de mujeres en **Cataluña** (2008-2011).
- II Plan Integral para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en **Aragón**, 2009-2012.

- IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2009-2011 de la **Región de Murcia**.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **Castilla y León** 2007-2011.
- V Plan de Igualdade de Oportunidades das Mulleres **Galegas** 2007–2010.
- III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de **Extremadura** 2006–2009.
- IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2004–2008, **Castilla-La Mancha**.
- Plan regional para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de **Castilla-La Mancha**, 2007-2010.
- II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2009–2011 de **Ceuta**.
- Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009 de la **Generalitat Valenciana**.
- I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la **Generalitat Valenciana** (2010-2012).

Por último, en el Anexo I Análisis documental, se ha incluido -a título informativo- un análisis más detallado de las directrices y estrategias siguientes:

- Las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2008-2010.
- La Estrategia para la Igualdad entre mujeres y Hombres 2010-2015, de la Comisión (COM (2010) 491 final).
- El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.
- La Igualdad de Oportunidades en la Estrategia 2020
- La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en período de programación del FSE 2007-2013.

2.4. Conclusiones

- El marco normativo y documental en IO se ha seguido desarrollando a lo largo del presente período de programación de forma amplia, tanto a nivel nacional, autonómico como europeo.
- A nivel nacional, su máximo exponente es la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que se ha visto reforzada por disposiciones normativas y planes complementarios relativos a: la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, situaciones de dependencia o impacto de género, etc.
- A nivel autonómico: la mayoría de las CC.AA. contaban ya con legislación y planes de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres en el momento de elaboración del MENR, que en muchos casos se han renovado y cumplido, contando así en el momento actual con versiones posteriores de dichos documentos.
- La igualdad formal de mujeres y hombres se ha conseguido de hecho en el ordenamiento jurídico español, aunque no todavía la igualdad efectiva.
- El MENR, documento básico de programación en el período 2007-2013 incluye un apartado muy sucinto relativo al principio de IO. Es un capítulo de carácter general, dentro del apartado que responde a la pregunta *¿Cómo puede la política de cohesión española contribuir a la convergencia y al aumento de la competitividad de la economía europea?*.

3. ANÁLISIS DE CONTEXTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3.1. Introducción

La desigualdad de género tiene su origen en la estructura social tradicional, que atribuye a los hombres el *rol productivo* y a las mujeres el *rol reproductivo y familiar*. Este estricto reparto de roles sexuales ha relegó a las mujeres al ámbito privado del hogar, mientras que los hombres han ocupado tradicionalmente el espacio público y profesional.

Los cambios sociales de los últimos años han sido intensos y han estado acompañados de la eliminación progresiva de este reparto funcional por razón de sexo. El reto de las sociedades avanzadas es reequilibrar las relaciones y las responsabilidades atribuidas a mujeres y hombres evitando reproducir aquellos patrones sociales que están en los orígenes de la desigualdad.

Aunque se ha avanzado de manera significativa hacia la igualdad formal, aún no existe una igualdad real plena, puesto que se mantienen formas de discriminación que se reflejan en el ámbito educativo y laboral.

El problema de la desigualdad de género se manifiesta en múltiples aspectos analizados a continuación, como los siguientes:

- Una desigual orientación y trayectoria educativa de hombres y mujeres.
- Diferentes niveles de actividad, ocupación y desempleo de las poblaciones masculina y femenina.
- Una segregación ocupacional horizontal (por sectores de actividad) y vertical (por niveles de responsabilidad y decisión).
- La existencia de una brecha salarial de género.
- La distribución asimétrica de los usos del tiempo y de las responsabilidades familiares de mujeres y hombres.

El presente capítulo incluye un análisis detallado del contexto específico de IO y su evolución desde la aprobación del MENR hasta la actualidad, ya que éste no disponía de un análisis detallado en la materia. Se ha realizado en dos niveles:

- Análisis a nivel comunitario: permite analizar la posición de España en las variables analizadas respecto al resto de Estados miembros (EEMM) y respecto a la media de la UE27.
- Análisis a nivel nacional: más exhaustivo, distinguiendo en algunos casos la posición de las regiones por objetivos (Convergencia y Competitividad) y en otros, dando valores incluso regionales.

Las principales conclusiones se sintetizan posteriormente en un análisis de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO).

3.2. Análisis de contexto: situación de las mujeres en la Unión Europea

En este apartado se lleva a cabo el análisis de la situación de mujeres y hombres en la UE, su evolución y las brechas de género que aún persisten en diferentes campos como: el mercado laboral, inclusión social, educación y presencia en puestos de relevancia.

A efectos del análisis, se entiende por brecha de género la *disparidad entre los géneros en los valores mostrados por una determinada variable (i.e. tasa de empleo, nivel de formación, uso de TIC, etc.), medida como diferencia entre los valores de ambos sexos (femenino-masculino).*

La información que se expone a continuación se ha extraído del "Documento de Trabajo de la Comisión" que acompaña al "*Informe en materia de igualdad de hombres y mujeres-2010*"³.

3.2.1. Participación de las mujeres en el mercado laboral y brechas de género

La *Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo* establece el objetivo de alcanzar una tasa de empleo femenino del 60% en 2010.

En los últimos años, el empleo femenino se ha incrementado a una tasa superior a la de los hombres. Como resultado, la brecha entre las tasas femenina y masculina ha disminuido desde 15,4 puntos porcentuales (p.p.) en 2003, a 13,7 p.p. en 2008.

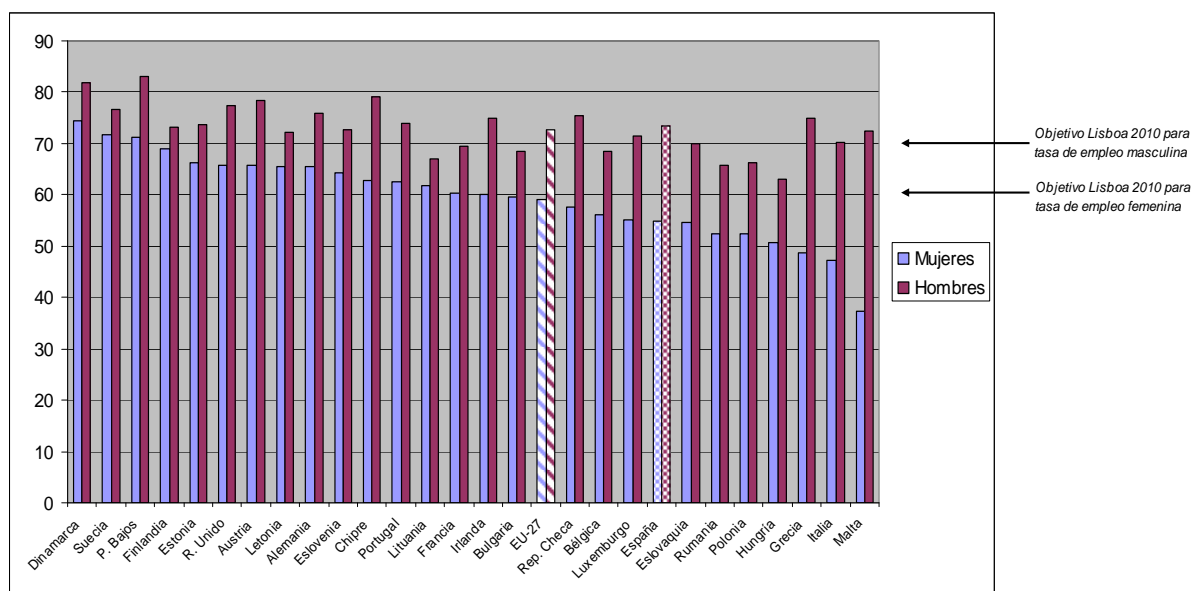
Existen diferencias significativas entre EEMM: en tres (Malta, Italia y Grecia), menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar se encuentran trabajando, mientras que otros superan el 70%: Dinamarca (74,3%), Suecia (71,8%), Países Bajos (71,1%).

³ Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

En España el 54,9% de las mujeres tienen empleo, frente al 73,5% de los hombres, habiéndose incrementado el porcentaje de mujeres trabajadoras en 8,6 p.p. desde el año 2003. La brecha de género se ha reducido en 8,3 p.p.

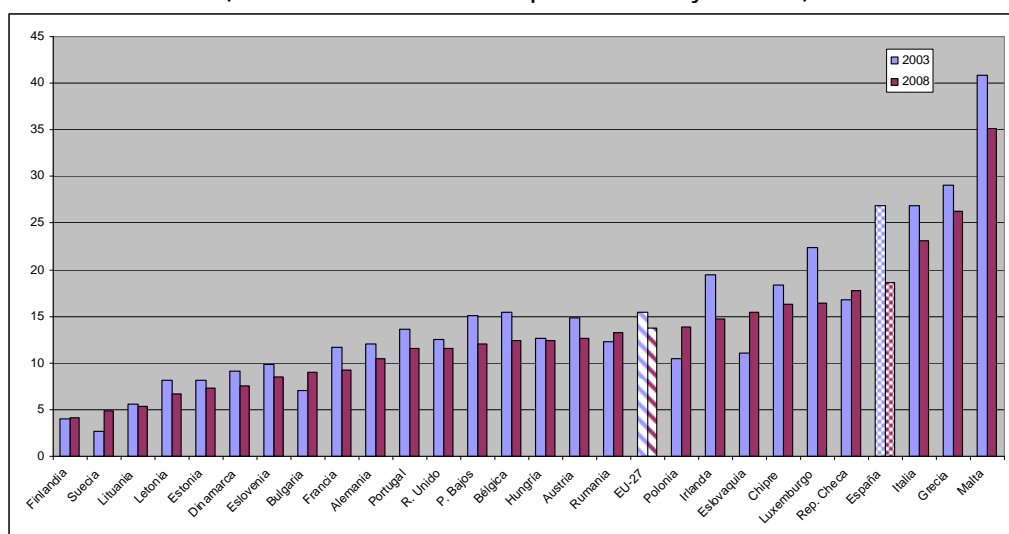
La brecha en la tasa de empleo de mujeres y hombres varía desde menos de 5 p.p. (Finlandia y Suecia), hasta más de 25 p.p. (Grecia y Malta). Entre los años 2003 y 2008 se ha reducido en todos los EEMM, menos en: Eslovaquia, Polonia, Suecia, Bulgaria, República Checa, Rumania y Finlandia, en los que se incrementó.

Gráfico 1. Tasa de empleo (mujeres y hombres entre 15 y 64 años) por EEMM. Año 2008



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

Gráfico 2. Brecha en tasa de empleo, 2003 y 2008 (mujeres y hombres entre 15 y 64 años) por EEMM. Año 2008
(Diferencia entre la tasa de empleo masculino y femenino)

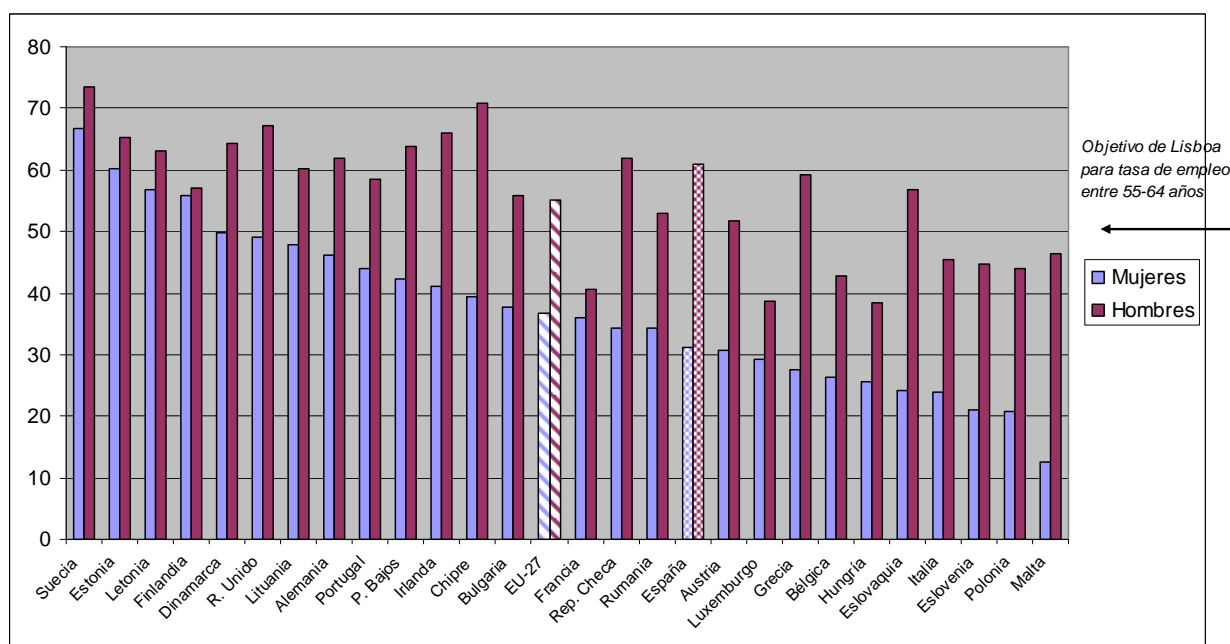


Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

En general, la brecha de género en la tasa de empleo se incrementa a medida que aumenta la edad y alcanza el máximo para trabajadores de 55 a 64 años. En 2008, en la UE, dicha brecha ascendía en media a 18,2 p.p. **España** se encuentra ligeramente por encima de la media con una brecha de 18,6 p.p., ascendiendo en las trabajadoras de 55 a 64 años a la cifra de 29,8 p.p.

Hasta la aparición de la crisis económica y financiera, las tasas de desempleo de mujeres y hombres se habían ido reduciendo paulatinamente. No obstante, esta reducción ha sido más rápida para las mujeres (de 9,8% a 7,5%) que para los hombres (de 8,4% a 6,6%) y por tanto, la brecha de género se ha reducido desde 1,4 p.p. en 2003 a 0,9 p.p. en 2008. Esto se produjo en países en los que la brecha era mayor (**España**, Malta, Italia, Grecia y República Checa).

Gráfico 3. Tasa de empleo (mujeres y hombres entre 55 y 64 años) por EEMM. Año 2008



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

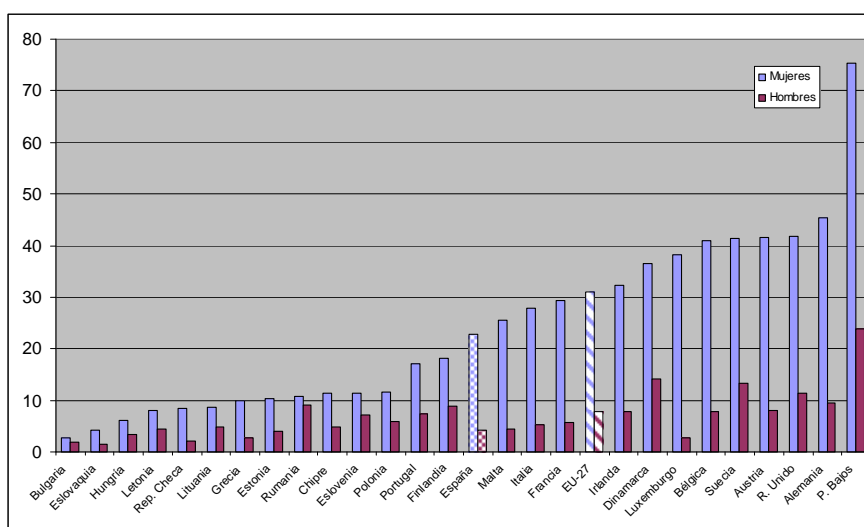
3.2.2. Tasas de empleo a tiempo parcial y equivalente a tiempo completo

La participación de las mujeres en el mercado laboral está aún muy marcada por una alta y creciente participación en el trabajo a tiempo parcial.

En 2008, un 31,1% de las mujeres trabajadoras en la UE27, lo hacían a tiempo parcial, frente a sólo un 7,9% de hombres. El porcentaje de mujeres trabajando a tiempo parcial supera el 35% en Dinamarca y Luxemburgo, 40% en Bélgica, Suecia, Austria, el Reino Unido y Alemania e incluso supera el 75% en los Países Bajos. Por el contrario, el porcentaje de mujeres trabajadoras a tiempo parcial es muy bajo en Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, Letonia, República Checa y Lituania.

España se encuentra situada en una posición intermedia, con un 22,7% de mujeres trabajando a tiempo parcial, frente al 17,4 % de los hombres.

Gráfico 4. % de trabajadores (hombres y mujeres) a tiempo parcial de 15 años o más por EEMM. Año 2008



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

Debido al predominio del empleo a tiempo parcial entre las mujeres, la evolución de la participación femenina en el mercado laboral ha sido menos satisfactoria de lo que podría esperarse, al expresar los datos en equivalentes a jornada completa (EJC).

Las tasas de empleo expresadas en EJC se han incrementado a un lento ritmo entre 2003 y 2008, siendo la brecha de género así expresada mucho mayor (ésta sólo se ha reducido de 21,2 p.p. en 2003 a 20,2 p.p. en 2008); incluso se observan incrementos en nueve EEMM (Polonia, Eslovaquia, Suecia, Bulgaria, Rumanía, Lituania, Finlandia, República Checa y Hungría).

En España se ha reducido la brecha de género en 5,3 p.p. desde 2003, alcanzando en 2008 los 24 p.p.

3.2.3. Potencial de crecimiento a través de la eliminación de la brecha de género en el empleo

Numerosos estudios realizados durante la última década muestran el impacto positivo de la Igualdad de Género sobre el crecimiento económico. La mejora en la IO y en la participación de las mujeres en el mercado laboral trae consigo amplios beneficios sociales y económicos. Uno de los estudios más recientes⁴ evalúa el crecimiento potencial del PIB que tendría lugar si se

⁴ A. Löfgren, *Gender equality, economic growth and employment 2009*

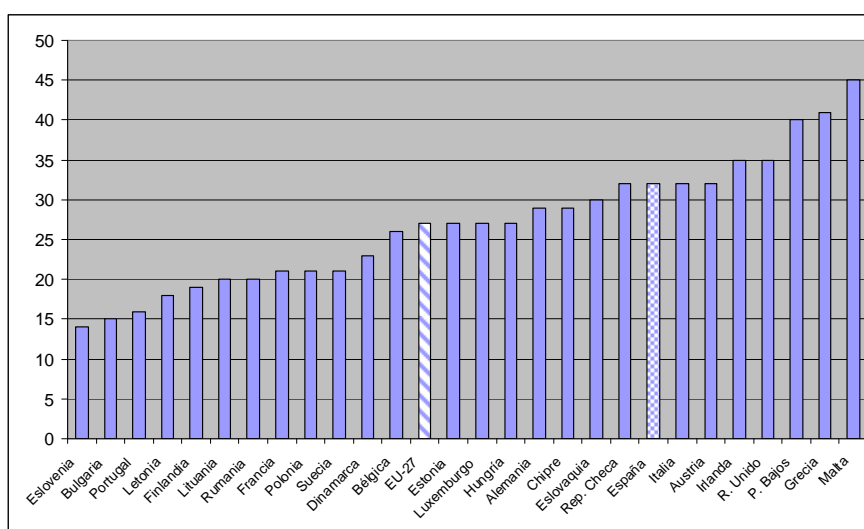
eliminar la brecha de género, esto es, si las tasas de empleo, empleo a tiempo parcial y productividad femeninas igualaran los niveles de las masculinas.

El estudio concluye que podría obtenerse un incremento medio de un 30% en el PIB de la UE si se eliminaran dichas brechas de género. Estos incrementos estimados oscilan desde menos de un 20% en Eslovenia, Bulgaria, Portugal, Letonia y Finlandia, hasta el 35% o más en Irlanda, Reino Unido, Países Bajos, Grecia y Malta.

El crecimiento potencial del PIB en el caso de **España** superaría la media de la UE, alcanzando el 32%.

Estos valores muestran, en todo caso, que existe un elevado potencial de crecimiento económico que se derivaría de la reducción de las disparidades entre sexos en todos los EEMM.

Gráfico 5. Crecimiento potencial del PIB en los EEMM en situación de plena igualdad en el mercado laboral (% del PIB)



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

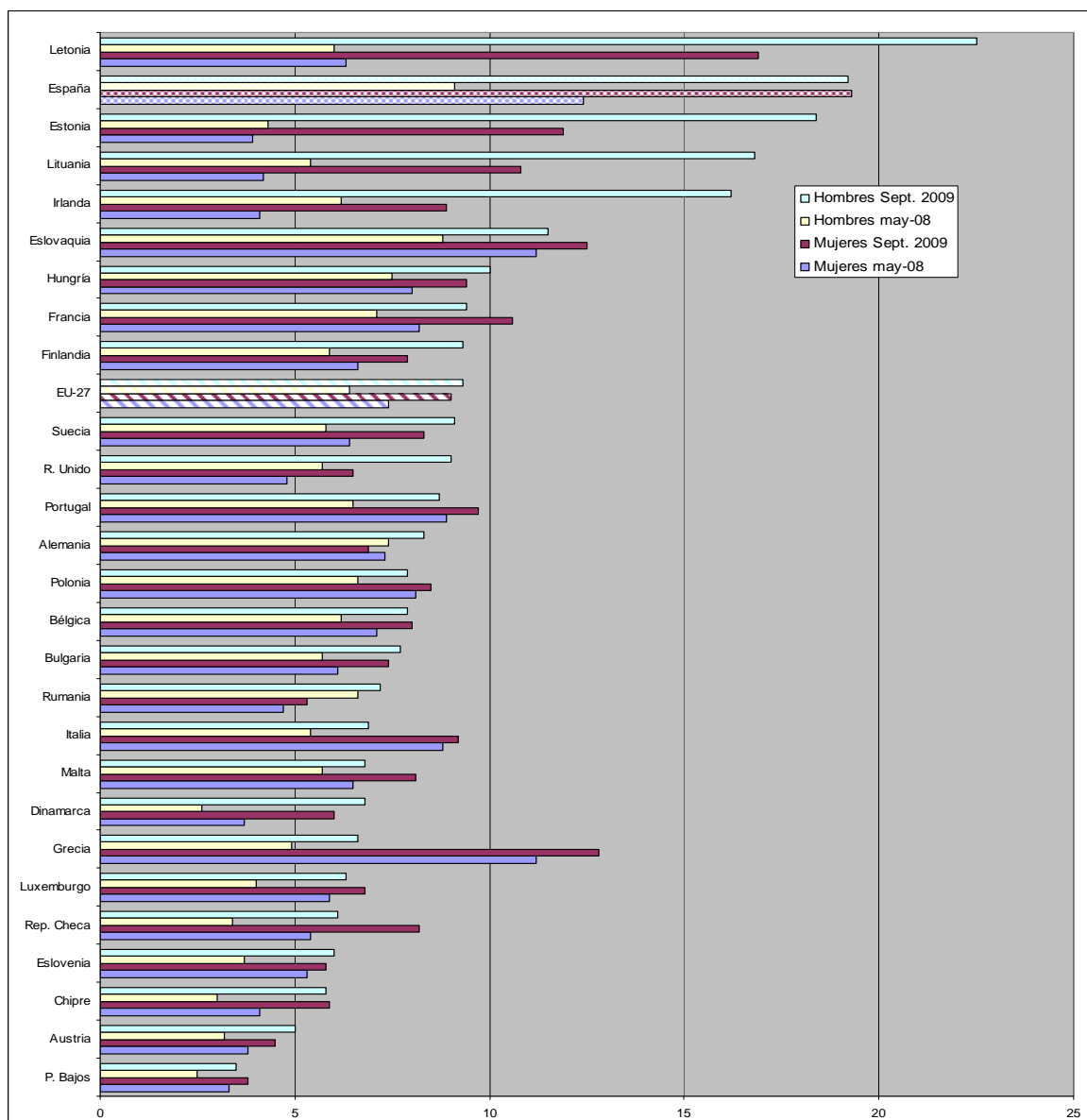
3.2.4. Tendencias recientes derivadas de la crisis económico-financiera

La crisis económico-financiera ha tenido un fuerte impacto sobre la situación del mercado laboral, afectando tanto al empleo masculino como al femenino.

En un principio, el impacto sobre el empleo masculino fue mayor, debido a que los sectores más afectados desde el inicio de la crisis, además del financiero, fueron los sectores manufactureros, la construcción y el transporte, en los que un alto porcentaje del empleo es masculino.

La tasa de desempleo masculino se ha ido incrementando más rápidamente que la femenina, e incluso la ha superado en los últimos meses. Desde mayo de 2008 (mes en el cual las tasas de desempleo comenzaron a elevarse), hasta septiembre de 2009, la tasa de paro masculino se elevó desde el 6,4% al 9,3%; en cambio, la tasa de paro femenino creció en menor proporción, desde el 7,4% al 9%.

Gráfico 6. Tasas de desempleo por sexos y EEMM en mayo de 2008 y septiembre de 2009, en %



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

No obstante, las tasas de desempleo femenino continúan superando a las masculinas en la mitad de los EEMM. Asimismo, en media, la tasa de paro femenino de la UE es más elevada que la masculina para personas de 25 años o más, lo que refleja el hecho de que los hombres jóvenes se ven más afectados por el paro que las mujeres.

Por lo que respecta a **España** las tasas de paro femenino y masculino, en septiembre de 2009, difieren solamente en 0,1 puntos (19,3 la correspondiente a las mujeres y 19,2 la de los hombres).

Debe señalarse que el impacto de la crisis sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral aún no se conoce en su totalidad. Por ejemplo, el sector público –con alto porcentaje de mujeres- es el cuarto sector en cuanto a la reducción prevista de personal (detrás del sector manufacturero, transporte y financiero), debido a los planes de reducción del gasto público. Por tanto, aunque los sectores más afectados por la crisis en un primer momento fueron sectores con elevado empleo masculino, es previsible que se produzca una extensión de la crisis a otros sectores con mayor presencia femenina, como es el caso del sector público.

3.2.5. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

La maternidad ha tenido, desde décadas, un impacto negativo sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esta realidad se debe a que tradicionalmente, las mujeres se han ocupado en exclusividad del cuidado de personas dependientes, mayores y/o con discapacidad.

En el año 2008, la tasa de empleo de mujeres entre 25 y 49 años era del 67% en el caso de las mujeres con hijos menores de 12 años, mientras que y del 78,5% cuando no los tenían.

Curiosamente, los hombres con hijos menores de 12 años tenían una tasa de empleo superior a la de aquéllos sin hijos en esta edad (91,6% frente a 84,8%).

En **España**, de forma similar, la tasa de empleo de las mujeres con hijos es del 62,3% y sin hijos del 72,9%, mientras que la de hombres con y sin hijos son del 88,2 y 82,1% respectivamente.

De estos datos se deduce que el impacto negativo de la maternidad sobre el empleo femenino en **España** es de 10,6 p.p., siendo en el Reino Unido, Estonia y Malta superior a 15 p.p.; éste es mayor a 20 p.p. en Irlanda y Eslovaquia y superior a 25 p.p. en Hungría y la República Checa. Por el contrario, el impacto de la maternidad sobre el empleo femenino es muy reducido (menos de 5

p.p.) en Bélgica, Portugal y Eslovenia, e incluso es positivo en Dinamarca (las mujeres con hijos tienen mayor tasa de empleo que las mujeres sin hijos).

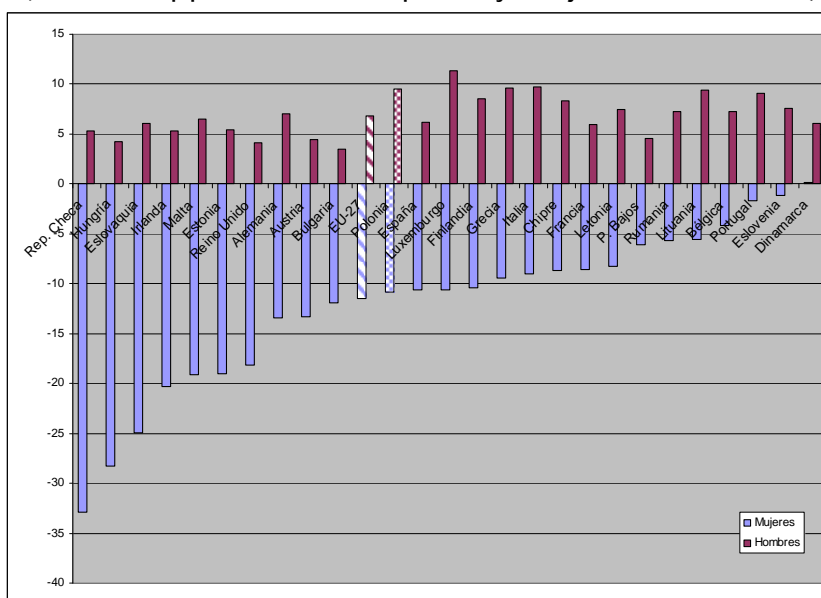
El impacto de la paternidad sobre el empleo masculino es mucho menor, siendo incluso positivo (desde 3,5 p.p. en Bulgaria hasta 11,3 p.p. en Luxemburgo).

Un factor decisivo que afecta a mujeres u hombres (y especialmente a las mujeres) a la hora de participar en el mercado laboral es la disponibilidad de servicios de cuidado de hijos y personas dependientes. Se han observado progresos en el porcentaje de niños menores de 3 años que hacen uso de escuelas infantiles, incrementándose el porcentaje desde un 25% en 2005 al 30% en 2007 (media de la UE) y por tanto aproximándose hacia el objetivo de Barcelona del 33%.

No obstante este porcentaje es muy variable por EEMM, pues los servicios de cuidado infantil no siempre están disponibles para la totalidad de la jornada laboral o resultan demasiado caros.

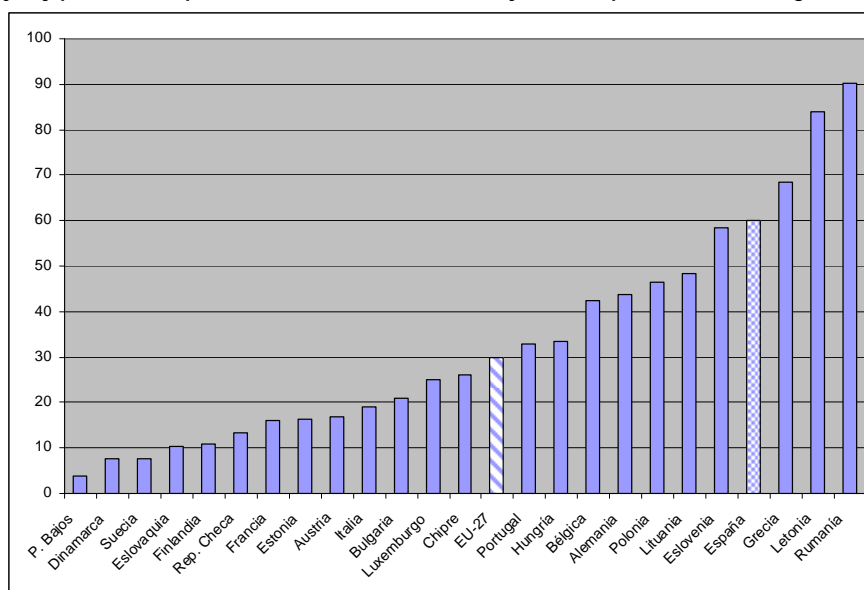
En la UE, un 30% de las mujeres con responsabilidades en el cuidado de la infancia no trabajan o trabajan a tiempo parcial (les gustaría trabajar más horas) debido a la falta de servicios de cuidado de hijos y personas dependientes. Este porcentaje se encuentra por debajo del 10% en Países Bajos, Suecia y Dinamarca, supera el 60% en España y Grecia, y es mayor del 80% en Letonia y Rumania.

Gráfico 7. Impacto del cuidado de hijos sobre hombres y mujeres (entre 25-49 años). Año 2008
(Diferencia en p.p. de las tasas de empleo con y sin hijos menores de 12 años)



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

Gráfico 8. Inactividad o trabajo a tiempo parcial en mujeres, debido a la falta de servicios de cuidado de hijos y personas dependientes (sobre el total de mujeres con personas a su cargo). Año 2008



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

3.2.6. Educación e investigación

El nivel educativo de hombres y mujeres es en la actualidad similar en la totalidad de la población en edad de trabajar. Las mujeres jóvenes (20-24 años) presentan un mayor nivel de formación que los hombres en la mayoría de los EEMM.

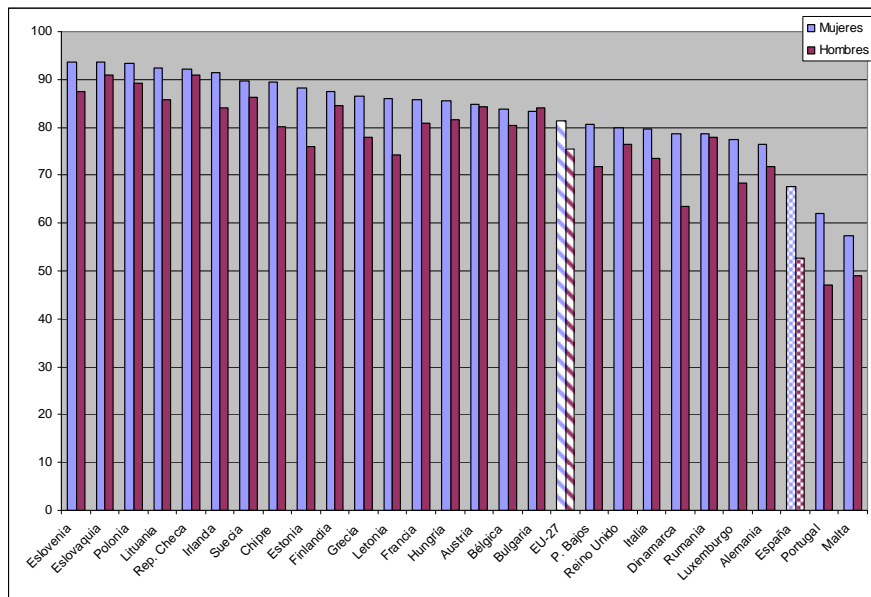
En media, el 81,3% de las mujeres jóvenes (20-24) llegaron a educación secundaria en la UE, en 2008, frente a tan solo el 75,6% de los hombres de la misma edad. En **España**, las cifras son inferiores a la media de la UE (67,6% de mujeres y sólo el 52,7% de hombres).

Además, del total de personas graduadas universitarias de la UE en 2007, el 59% eran mujeres. Este porcentaje supera el 50% en todos los EEMM y es incluso superior en algunos como Hungría, Lituania, Estonia y Letonia. **España** se encuentra situada ligeramente por debajo de la media, con un 58% de mujeres respecto al total de personas graduadas.

Esta realidad tendrá seguramente un impacto positivo sobre la futura posición de las mujeres en el mercado laboral; no obstante, debe subrayarse que, hasta ahora, esta mayor cualificación de las mujeres no se ha reflejado en la mejora de la situación laboral y los ingresos de aquéllas.

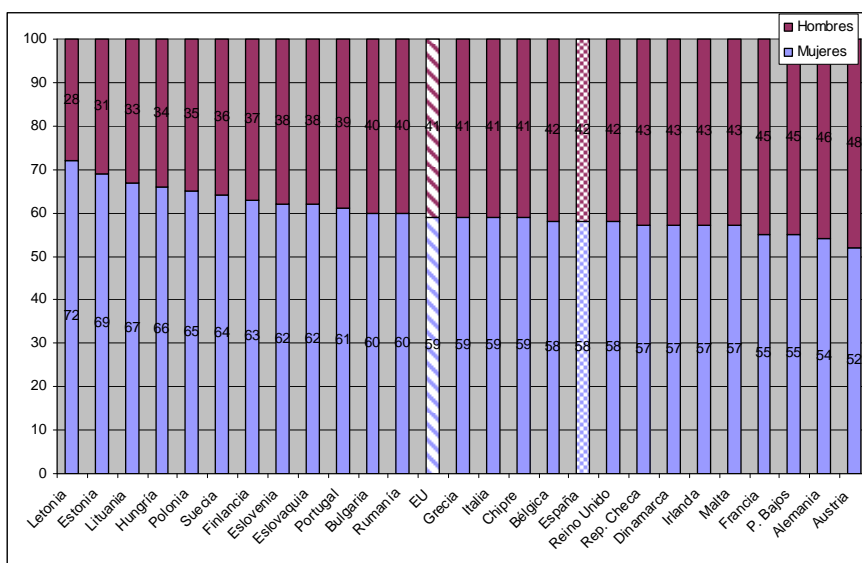
De hecho, aunque las mujeres superan a los hombres en cuanto al número de titulaciones universitarias, se encuentran infra-representadas en colectivos como el de personal investigador o académico (las mujeres representan sólo un 18% del profesorado en universidades públicas). Los hombres superan a las mujeres en número de doctorados y graduados, especialmente en titulaciones de ciencias, matemáticas, informática, ingenierías, fabricación y construcción.

Gráfico 9. % personas (mujeres y hombres) de 20 a 24 años que han superado, al menos, la educación secundaria. Año 2008



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

Gráfico 10. Distribución porcentual de educación de tercer grado entre hombres y mujeres. Año 2007



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

3.2.7. Mujeres en puestos de responsabilidad

Otra de las manifestaciones de la desigualdad de género es la menor participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y/o decisión. Así:

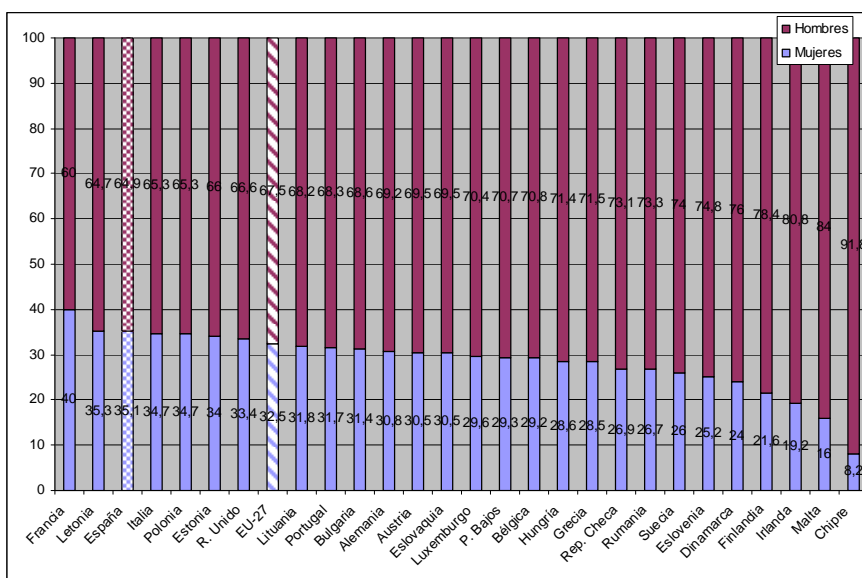
La media de mujeres en los parlamentos nacionales fue del 24% en 2009, 1 p.p. más que en 2005. Dicho porcentaje supera el 35% en **España**, Dinamarca, Bélgica y Finlandia y el 40% en los Países Bajos y Suecia. No llega al 15% en Irlanda, Hungría y Rumanía y es inferior al 10% en Malta.

Ocupando puestos ministeriales en los gobiernos nacionales, la participación de las mujeres se incrementó desde el 22% en 2005 a un 26% en 2009. Este incremento fue superior a 10 p.p. en Eslovaquia, Italia, Finlandia y Dinamarca; fue superior a 15 p.p. en Polonia y Eslovenia y alcanzó los 20 p.p. en Francia. En **España**, hasta la última remodelación ministerial, ha existido paridad en el gobierno, habiéndose incrementado este porcentaje del 50% en 3 p.p. desde 2005.

En el ámbito económico, las mujeres representaron en media casi un tercio de los directivos de empresas en la UE. Esta representación se halla por debajo del 25% en Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Malta y Chipre, y supera el 35% en **España**, Letonia y Francia.

Con respecto a la representación de las mujeres en Consejos de administración de las empresas líderes, la situación es bien distinta. En 2009, las mujeres representaban en media sólo el 11% en toda la UE (en **España** el 10%). Este porcentaje superó el 20% sólo en Finlandia (24%) y Suecia (27%) y es inferior al 5% en Malta, Italia, Portugal, Chipre y Luxemburgo.

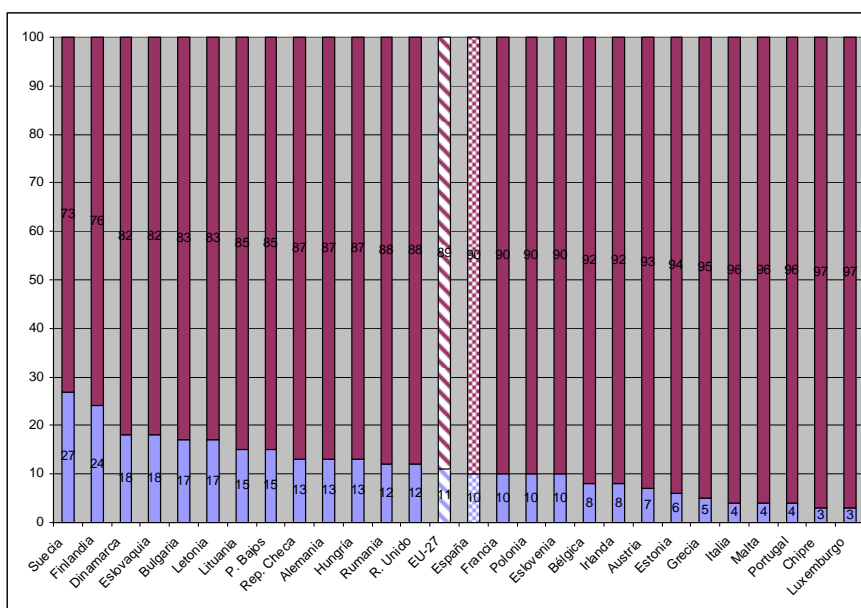
Gráfico 11. Distribución por sexo de directivos. Año 2008



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

Gráfico 12. Distribución por sexo de miembros del consejo de administración de las empresas líderes.

Año 2009



Fuente: "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres-2010". Comunicación de la Comisión COM(2009) 694 final

3.2.8. Conclusiones

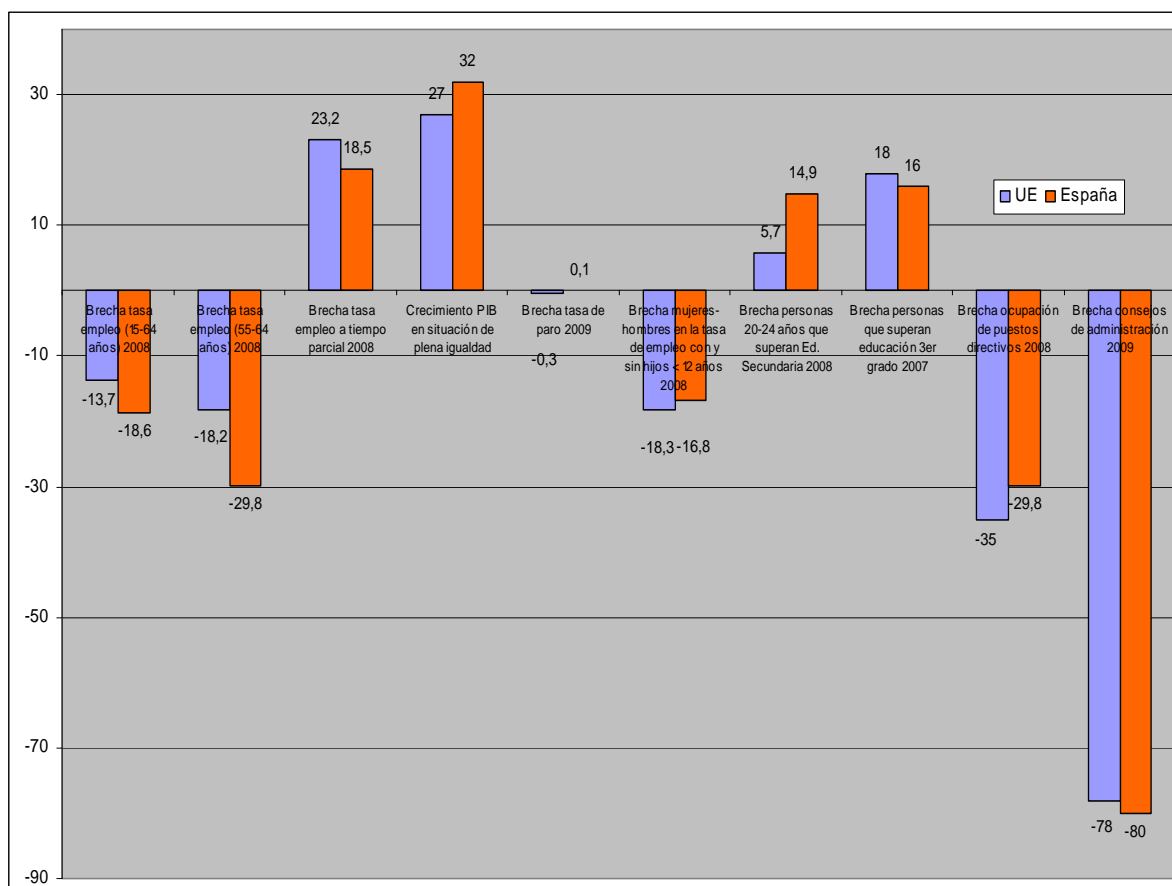
La principal conclusión que puede extraerse de los datos analizados es que, a pesar del importante avance que se ha experimentado a nivel europeo hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres, queda un largo camino que recorrer. En concreto, se puede concluir que:

- En los últimos años, el empleo femenino en la UE se ha incrementado de forma regular a una tasa superior a la de los hombres, reduciéndose la brecha de género existente en todos los EEMM, hasta un valor medio de 13,7 p.p. en 2008. Existen no obstante, diferencias importantes por EEMM, desde menos de 5 p.p. (Finlandia y Suecia) hasta más de 25 p.p. (Grecia y Malta).
- En España, la tasa de empleo femenina se encuentra en 2008 por debajo de la media de la UE, dentro del grupo de países que ocupan el último tercio en cuanto a las posiciones en esta variable (sólo por delante de Eslovaquia, Rumanía, Polonia, Hungría, Grecia, Italia y Malta).
- La brecha de género en el empleo ha experimentado una caída considerable de 8,3 p.p.; sin embargo, la reducción es de sólo un 5,3% si se refiere a trabajos a tiempo completo, lo que pone de manifiesto la prevalencia de las mujeres en el empleo a tiempo parcial.

- En la UE-27, el empleo femenino está muy marcado por la alta y creciente participación en el trabajo a tiempo parcial (31,1% de las mujeres de la UE trabajan a tiempo parcial, frente a sólo un 7,9% de hombres). España se encuentra situada en una posición intermedia con un 22,7% de mujeres con trabajos a tiempo parcial, frente al 17,4% de los hombres.
- Debido al predominio del empleo a tiempo parcial entre las mujeres, la evolución de la participación femenina en el mercado laboral ha sido menos satisfactoria de lo que podría esperarse, al expresar los datos en equivalentes a tiempo completo.
- Según algunos estudios, si no existiese brecha de género en el empleo, es decir si las tasas de empleo, empleo a tiempo parcial y productividad femeninas fueran iguales que las masculinas, el PIB de la UE podría incrementarse alrededor de un 30%. Se estima que España presenta un potencial de crecimiento superior a la media de la UE, de aproximadamente un 32%.
- En sus inicios, la crisis tuvo una repercusión menor sobre el empleo femenino por afectar en mayor medida a sectores altamente masculinizados (como la construcción, industria, etc.), aunque se van igualando los efectos sobre las tasas de ambos géneros. En septiembre de 2009, España era el segundo país de la UE-27, después de Letonia, con mayor tasa de desempleo masculina y el primero en cuanto a la tasa de desempleo femenina, duplicando las medias de la UE-27.
- La no existencia de corresponsabilidad en la asunción de tareas ligadas al cuidado familiar y ámbito doméstico afecta a la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Esto se traduce, por ejemplo, en una menor tasa de empleo en mujeres con hijos menores de 12 años. En concreto, en la UE-27, alrededor de un 30% de las mujeres trabajadoras con hijos, no trabajan o lo hacen a tiempo parcial. España ocupa posiciones intermedias en la UE: este porcentaje se encuentra por debajo del 10% en Países Bajos, Suecia y Dinamarca; supera el 60% en España y Grecia y es mayor del 80% en Letonia o Rumania.
- Las mujeres se encuentran en general infra-representadas en los puestos de responsabilidad. En la UE-27 los puestos ocupados por mujeres alcanzan: un 33% de los puestos directivos de empresas (España supera el 35%), un 24% en los parlamentarios nacionales (España supera el 35%), un 26% de los puestos de ministro de los gobiernos nacionales (50% en España hasta la última remodelación ministerial) y sólo el 11% de los consejos de administración de las empresas líderes (10% en España).

Como resumen de las conclusiones anteriores, se incluye un gráfico que recoge las brechas de género en la UE-27 y España respectivamente para las variables anteriormente analizadas (calculándose la brecha de género como: variable "i_mujeres" – variable "i_hombres").

Gráfico 13. Resumen de brechas de género (mujeres-hombres)



Fuente: Elaboración propia

3.3. Análisis de contexto: situación de las mujeres en España

Para analizar la situación de las mujeres en España, se han seleccionado una serie de indicadores de contexto en las áreas de: educación, sociedad de la información, empleo, poder y toma de decisiones y salud, todas ellas áreas de intervención de los Fondos comunitarios. Se presentan en primer lugar algunos datos generales sobre la población, que servirán como referencia a los indicadores que analizan más adelante.

3.3.1. Análisis de la población

La población española según las estimaciones a 1 de abril de 2010 que publica el INE, alcanza los 46 millones de personas, de las cuales el 50,8% son mujeres. Desde el 1 de enero de 2005 la población ha experimentado un incremento del 6,95%, siendo superior el crecimiento de la población masculina (7,14%) al de la femenina (6,77%).

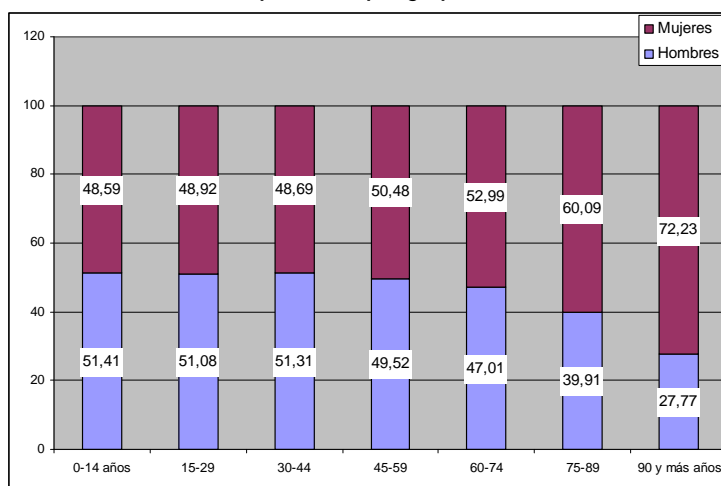
En 2010, en la población residente total había 102,8 mujeres por cada 100 varones. Esta proporción lleva reduciéndose a lo largo de los últimos años por varias razones:

- Cada año de manera estable nacen más varones que mujeres.
- En el saldo migratorio neto (diferencia entre el número de inmigrantes y el de emigrantes) es mayor el número de varones.

La relación entre el número de hombres y mujeres también varía según las edades. Hasta los 45 años el porcentaje de varones es ligeramente superior al de mujeres en todas las edades, a partir de esta edad la situación se invierte y es siempre superior el número de mujeres. Esta proporción aumenta a medida que se avanza en edad, llegando a duplicar al número de varones a partir de los 85 años. Este hecho puede explicarse por:

- El número de defunciones es superior en los varones a partir de cierta edad.
- La esperanza de vida al nacer de las mujeres es superior a la de los hombres.

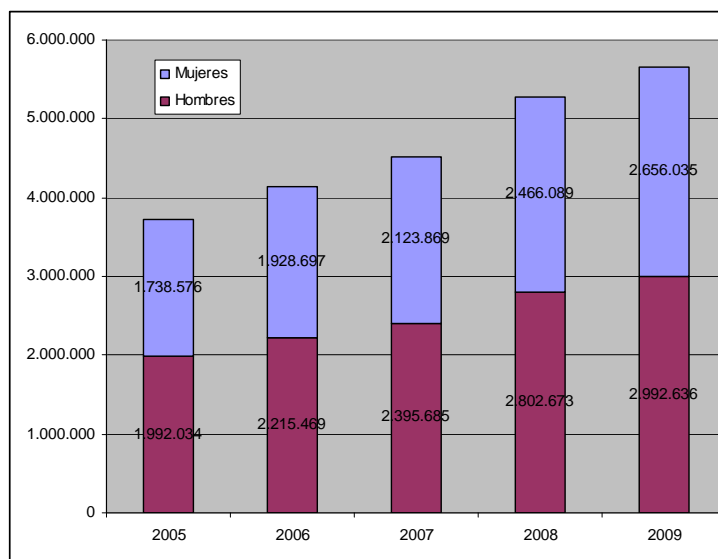
Gráfico 14. Estructura de la población por grupos de edad a 1 de abril de 2010



Fuente: INE

Si se analiza la evolución de la población extranjera en el período 2005-2009, se observa que ésta se ha incrementado notablemente, en un 51,4%, pasando en cinco años de 3,7 millones a 5,6 millones. Por sexo, se observa que la población extranjera masculina supera en todos los años del período a la femenina (entre un 12,7 y un 14,6 % superior), contribuyendo a equilibrar la predominancia de mujeres en la estructura general de la población.

Gráfico 15. Estructura de la población extranjera por sexo y por año



Fuente: INE. Padrón municipal

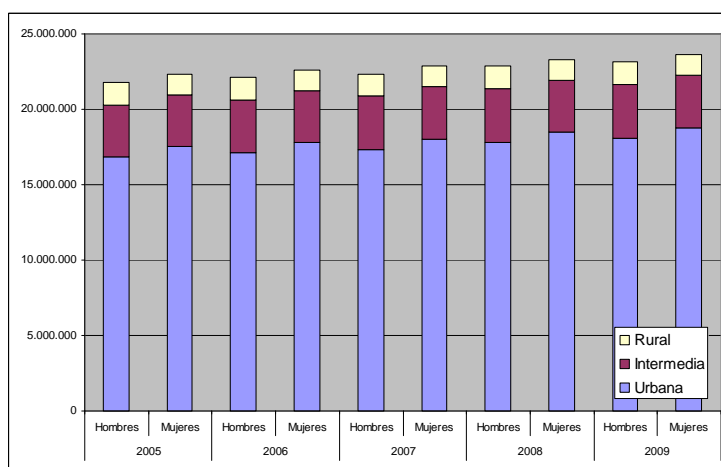
El ámbito temporal del presente informe (2005-2010) resulta en algunos casos escaso para apreciar de forma patente la evolución de algunas variables. Es el caso de la distribución de la población española por zonas.

Los datos muestran la progresiva despoblación de las zonas rurales, que se puede observar más claramente si se comparan los datos actuales con los de 1981. En efecto, en 1981 la población de las zonas rurales (de menos de 2.000 habitantes) era de 7.588.833 personas, reduciéndose esta cifra hasta 2.821.282 en 2009.

El periodo comprendido entre el año 2005 y 2009 está representado en el gráfico siguiente, y se puede observar que mantiene la misma tendencia.

Atendiendo a la variable sexo se observa que, aunque históricamente este descenso ha afectado en mayor medida a los hombres, en los últimos años se ha mantenido equilibrado el porcentaje de hombres y mujeres habitantes de las zonas rurales, sufriendo incluso una disminución el porcentaje de mujeres.

Gráfico 16. Estructura de la población por zonas y por sexo



Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de la revisión del padrón. INE

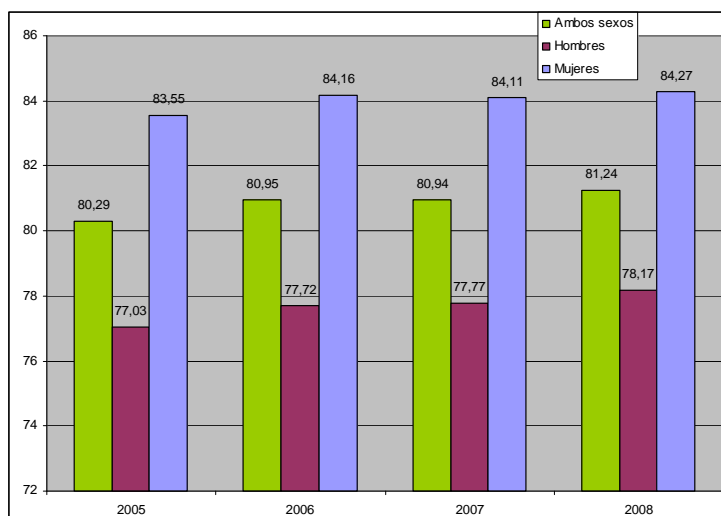
3.3.2. Salud

La esperanza de vida ha experimentado notables mejoras en las últimas décadas debido a los avances médicos y tecnológicos, los cambios en los hábitos nutricionales y condiciones de vida, así como el acceso universal de la población a los servicios sanitarios.

En el gráfico siguiente, se observa la evolución experimentada por la esperanza de vida en España, en los últimos cuatro años (el último dato publicado por el INE corresponde al año 2008).

Se observa que la esperanza de vida de las mujeres se mantiene siempre por encima de la de los hombres, aunque las diferencias se han ido acortando en los últimos años.

Gráfico 17. Esperanza de vida al nacer en España



Fuente INE

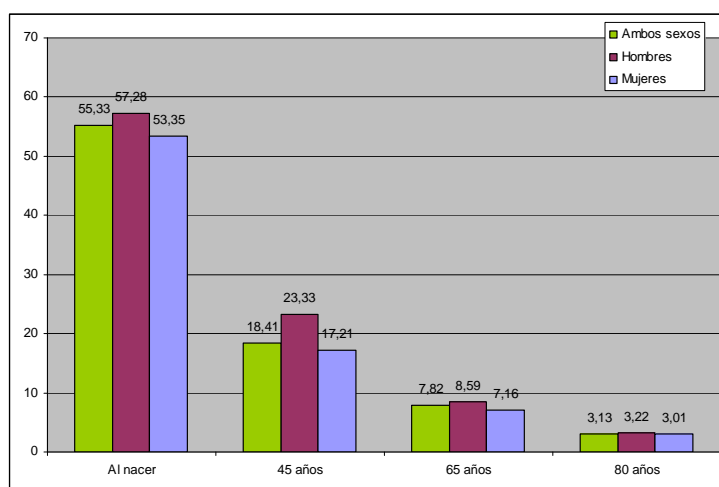
El aumento continuado de la esperanza de vida gracias a la espectacular disminución de la mortalidad en los últimos decenios, principalmente en los países más desarrollados, tiene importantes consecuencias sanitarias y sociales, como son el aumento relativo de las personas de mayor edad, el predominio de enfermedades crónicas y la incapacidad en el patrón de morbilidad.

Así, se emplea el indicador de la **esperanza de vida con buena salud** (también denominado esperanza de vida sin discapacidades), que mide el número de años que se espera que una persona viva sin discapacidades.

Se observa en el gráfico siguiente que la esperanza de vida en buena salud es ligeramente superior en los hombres que en las mujeres.

El horizonte de años con buena salud que un hombre tiene al nacer es de 57,28, siendo en el caso de la mujer menor, 53,35. A partir de los 65 años las diferencias son menores, pero se mantiene superior la de los hombres.

Gráfico 18. Esperanza de vida en buena salud



Fuente INE

3.3.3. Nivel educativo

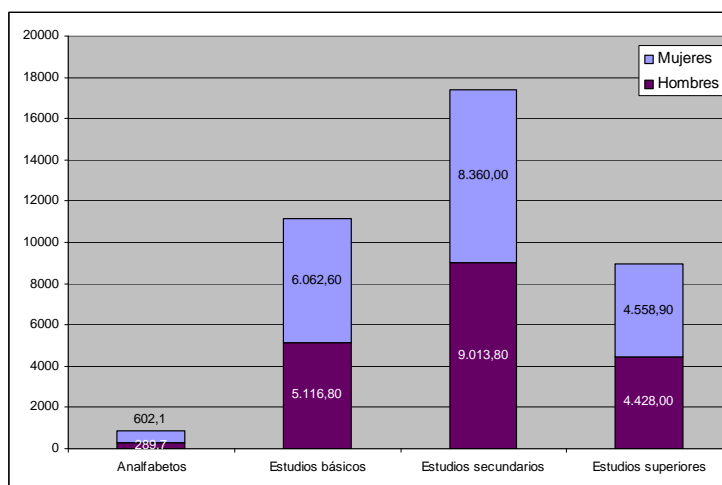
La educación y la formación son actividades básicas que, desde la infancia, influyen en la vida de las personas, determinando en buena medida sus posibilidades de acceso y promoción en el mercado laboral, su nivel de ingresos futuro y su participación en la vida económica y social.

En el gráfico siguiente se representa la distribución porcentual de hombres y mujeres según el nivel de estudios alcanzado.

Aunque en los últimos 25 años la incorporación de las mujeres a todos los niveles educativos ha sido una constante, aún se comprueba que en el año 2009, el 67,5% de los analfabetos son mujeres.

También es mayor el número de mujeres con estudios básicos y, aunque en estudios secundarios es mayor el número de varones, se observa cómo en estudios superiores el porcentaje de mujeres supera también al de hombres.

Gráfico 19. Población de más de 16 años por nivel de formación alcanzado (miles de personas). Año 2009

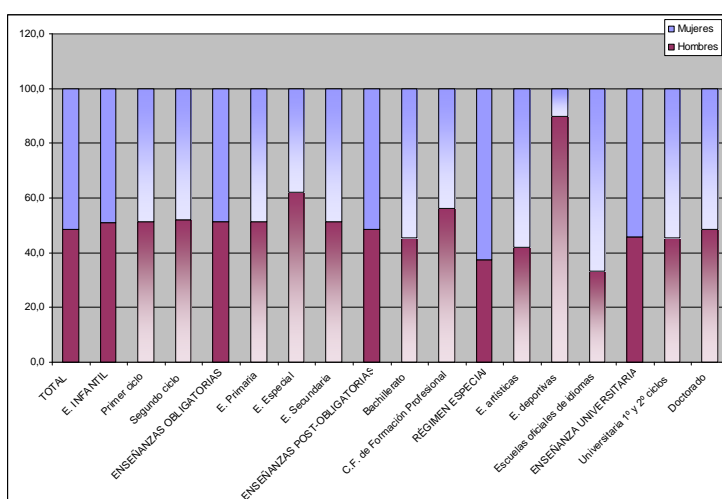


Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE

El gráfico siguiente muestra la **distribución del alumnado matriculado** en el curso 2008-2009 por tipo de enseñanza y sexo.

Se observa cómo el porcentaje de mujeres en las enseñanzas obligatorias es inferior al de los hombres. Esto se debe a la estructura por sexo y edad de la población. Esta situación se invierte en las enseñanzas no obligatorias, donde la presencia de las mujeres aumenta, hasta alcanzar el 54,4% del alumnado universitario y el 62,4% de las enseñanzas de régimen especial.

Gráfico 20. Alumnado matriculado por tipo de enseñanza y sexo. Curso 2008-2009



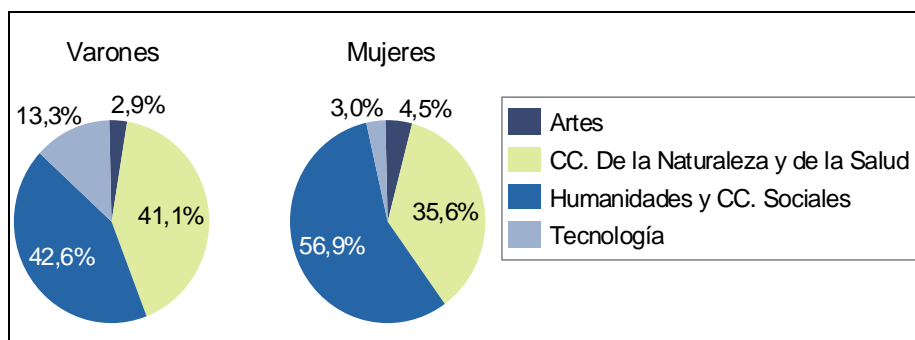
Fuente: Estadísticas de las Enseñanzas no Universitarias. Ministerio de Educación. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. INE

El siguiente cuadro muestra la distribución del alumnado de bachillerato por modalidades.

Se observa cómo las jóvenes españolas optan, por encima de la media (situada en un 50,5%), por el bachillerato de humanidades y ciencias sociales: el 57% de las mujeres que estudian bachillerato optan por la opción de humanidades. La segunda opción de bachillerato más común entre las jóvenes españolas es la de ciencias de la naturaleza y de la salud (que para el conjunto de los jóvenes es del 38,1%) que es elegida por el 35,6% de las mujeres. Por su parte, frente a un 7,7% del alumnado que se decanta por la modalidad de ciencia y tecnología, las jóvenes españolas sólo la prefieren en un 3% de los casos.

Esta diferenciación por género y modalidades formativas se conoce como **segregación ocupacional** que consiste en una sobrerrepresentación de mujeres u hombres en determinados estudios.

Gráfico 21. Distribución del alumnado de bachillerato por modalidades. Curso 2007-2008



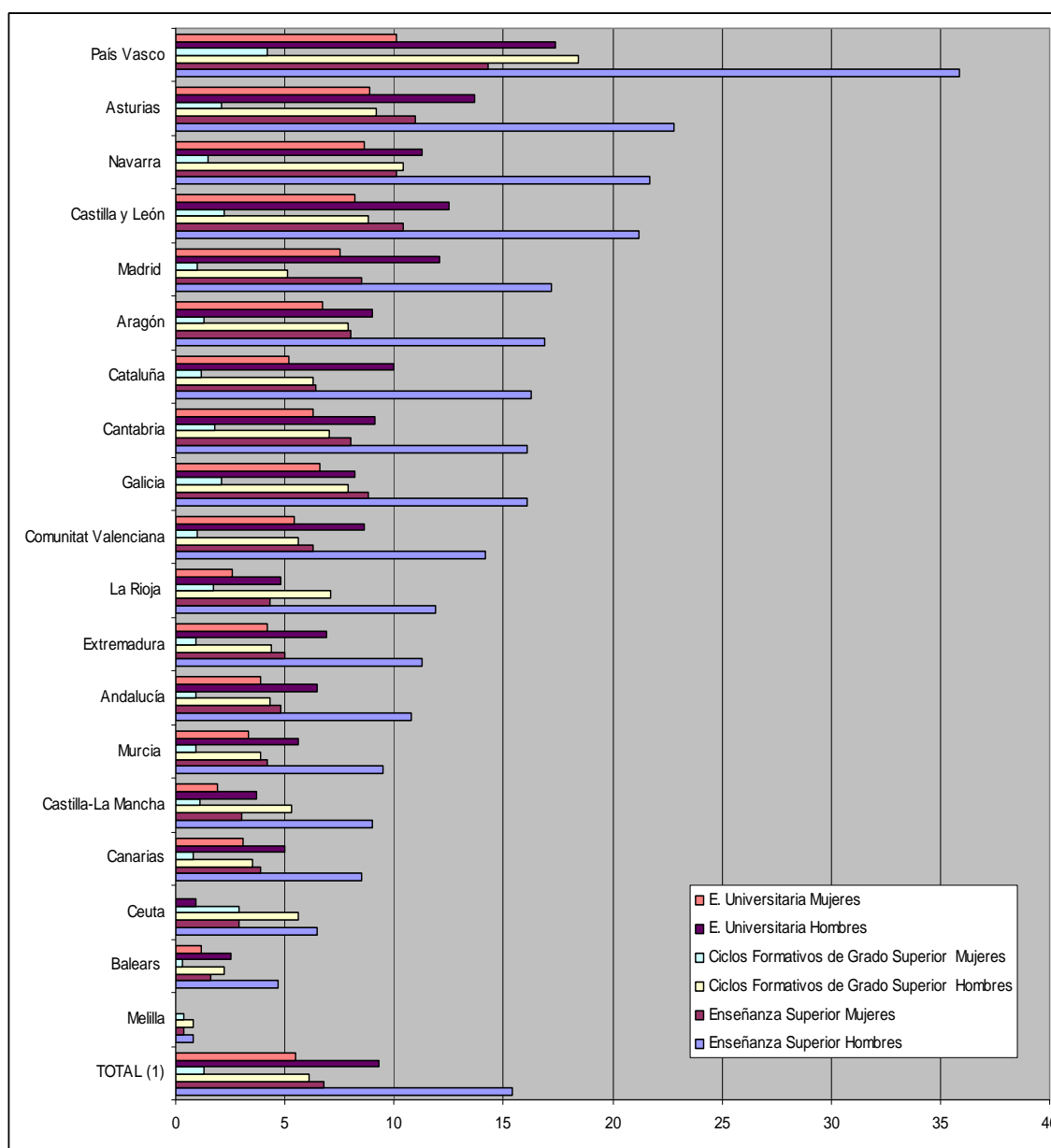
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación. "Datos y Cifras Cuso escolar 2009/2010".

Es una realidad que las oportunidades de inserción laboral de las humanidades y ciencias sociales son menores que las de la modalidad tecnológica y, sin embargo, es posible que muchas mujeres no consideren esta opción por haber interiorizado un rol femenino estereotipado.

Por lo anterior, uno de los objetivos para la mejora del sistema educativo es aumentar el porcentaje de graduados en ciencias, matemáticas y tecnología (y especialmente el porcentaje de mujeres), con el fin de contribuir a un modelo de crecimiento económico viable a largo plazo.

Como se observa en el gráfico siguiente, en el año 2007 el número de graduados superiores en ciencias, matemáticas y tecnología fue de 11,2 por mil habitantes, siendo notablemente mayor en los hombres (15,4 por mil) que en las mujeres (6,8 por mil).

Gráfico 22. Personas graduadas en ciencia y tecnología por 1.000 habitantes de 20 a 29 años. Curso 2006-2007



Fuente: "Las cifras de la educación en España". Edición 2010. Ministerio de Educación.

En la mayoría de las CC.AA. la proporción entre mujeres y hombres es alrededor de 1/2, con casos como el de Castilla La Mancha, en la que el número de mujeres graduadas en ciencia y tecnología supone tan solo 1/3 del número de hombres graduados.

3.3.4. Sociedad de la Información

El uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) por parte de la ciudadanía, constituye uno de los rasgos indispensables para la adecuación del capital humano a los requerimientos de la economía del conocimiento.

No obstante, las oportunidades que ofrece la incorporación a las TIC se ven obstaculizadas por factores que retrasan su adopción por parte los ciudadanos y las empresas, entre ellos:

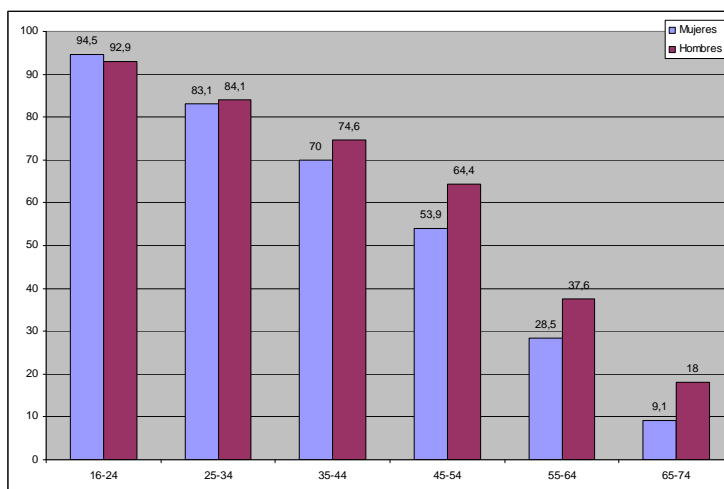
- La edad
- El nivel de estudios
- La situación laboral

En los gráficos siguientes se recogen los porcentajes de hombres y mujeres que han utilizado el ordenador y han accedido a Internet en los últimos tres meses, así como la brecha de género existente.

Con respecto a la **edad**, se observa que las diferencias por sexo son menores entre los jóvenes, llegando incluso a ser superior el porcentaje de mujeres en el tramo de edad de 16 a 24 años. Esta diferencia se invierte en edades posteriores, mostrando una tendencia ascendente en los siguientes tramos, llegando a ser el porcentaje de usuarias del ordenador prácticamente la mitad de los usuarios masculinos en el tramo de edad de 65 a 74 años.

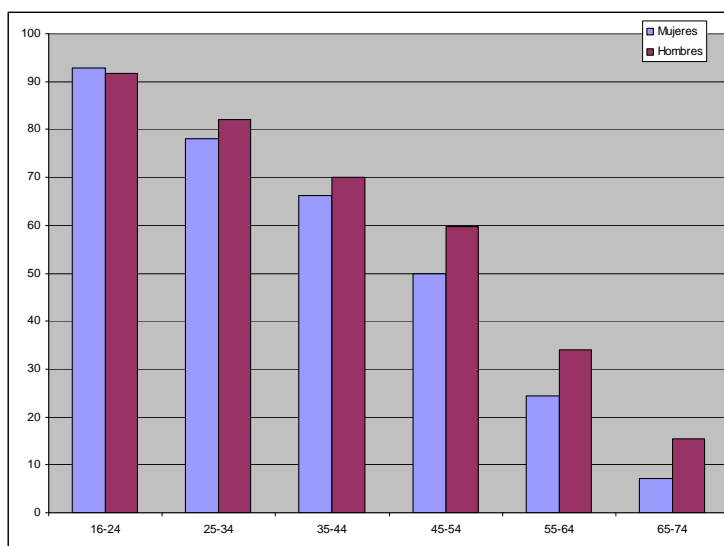
Los datos del uso de Internet presentan una trayectoria similar, de lo que se deduce que la edad es un factor muy influyente en la brecha de género en estos dos indicadores (edad y nivel de estudios).

Gráfico 23. Uso del ordenador en los últimos tres meses por tramos de edad (%). Año 2009



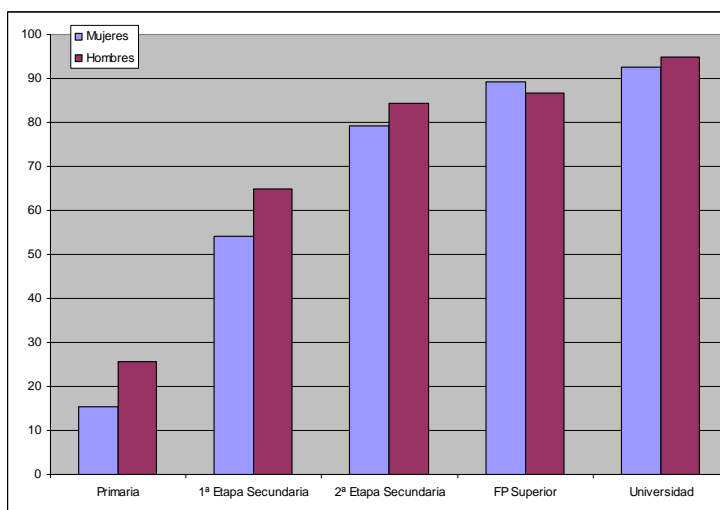
Fuente INE

Gráfico 24. Uso de Internet en los últimos tres meses por tramos de edad (%). Año 2009



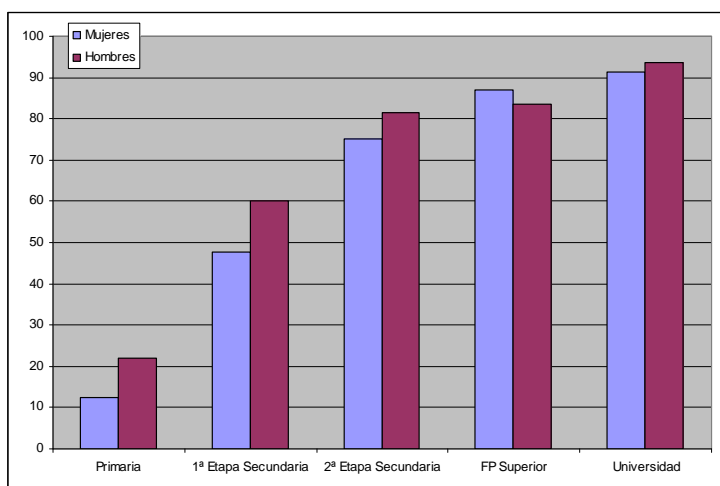
Fuente INE

Gráfico 25. Uso del ordenador en los últimos tres meses por nivel de estudios (%). Año 2009



Fuente INE

Gráfico 26. Uso de Internet en los últimos tres meses por nivel de estudios (%). Año 2009



Fuente INE

La vinculación con el nivel de estudios también es clara: existe una relación positiva entre el nivel educativo y la incorporación a las TIC.

La brecha de género va acortándose con el progresivo incremento del nivel educativo, aunque vuelve a aumentar entre la población usuaria con estudios universitarios.

Esto podría deberse a la feminización de determinadas disciplinas académicas con menor contenido tecnológico, frente a la dominante masculinización de las disciplinas técnicas, como se refleja en el gráfico sobre Graduados en Ciencia y Tecnología, analizado anteriormente.

3.3.5. Mercado laboral

La igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un objetivo en sí mismo, sino también una condición previa para cumplir los objetivos globales de la UE sobre crecimiento, empleo y cohesión social. La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral constituye una garantía para su independencia económica y una contribución sustancial al desarrollo económico y a la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

Dado que las mujeres predominan en los trabajos precarios basados en contratos a corto plazo, es probable que les afecte más la desaceleración del mercado laboral. Por eso, es crucial seguir incorporando la igualdad de género al conjunto de las políticas sociales y de empleo, incluidos los acuerdos de *flexibilidad*, y proseguir los esfuerzos para suprimir los obstáculos a la participación plena de las mujeres en el mercado laboral.

En las páginas siguientes, se analiza el avance de la población femenina española en el mercado laboral, a través de las tasas de actividad, ocupación y desempleo, durante el período 2006-2010 (IT), distinguiendo, en algunos casos, por regiones objetivo Convergencia y Competitividad.

Cabe destacar el alto porcentaje de mujeres en **situación de inactividad** (sin empleo remunerado y sin estar en proceso de búsqueda), representando el 60,92% de la población inactiva. El 43% de éstas se dedica a las tareas realizadas en el ámbito doméstico y la **razón** más destacada (señalada por el 95,71% de las mujeres) son *razones familiares, bien por cuidado de hijos o personas dependientes*.

a) Tasa de actividad

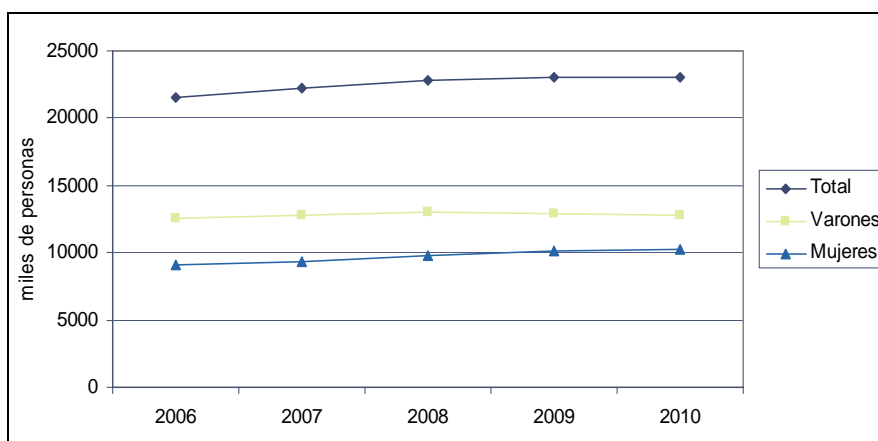
La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido progresiva y constituye un cambio fundamental en la estructura de la sociedad española y europea de las últimas décadas. El indicador básico para medir este hecho es la tasa de actividad femenina -que se obtiene como cociente entre la suma de mujeres ocupadas y desempleadas que buscan empleo sobre la población en edad activa (de 16 a 64 años)-.

En los años previos al presente análisis, se observaba un crecimiento sustancial de la población activa femenina debido a la creciente incorporación de las mujeres al mundo laboral. En general, este incremento constante se ha mantenido en el periodo 2006-2010TI, tanto en las regiones Convergencia como Competitividad.

En concreto, en 2006TI la población activa femenina ascendía a 8.914.000 mujeres, (un 41,7% del total nacional). En 2010TI, la población activa femenina fue de 10.213.000 mujeres (un 44,4% del total nacional), lo que supone un incremento del 14,6% respecto a 2006TI.

Por tanto, la población activa femenina se ha ido incrementando con el paso de los años, incremento que se ve reforzado por la incorporación de las mujeres inmigrantes al mercado laboral español.

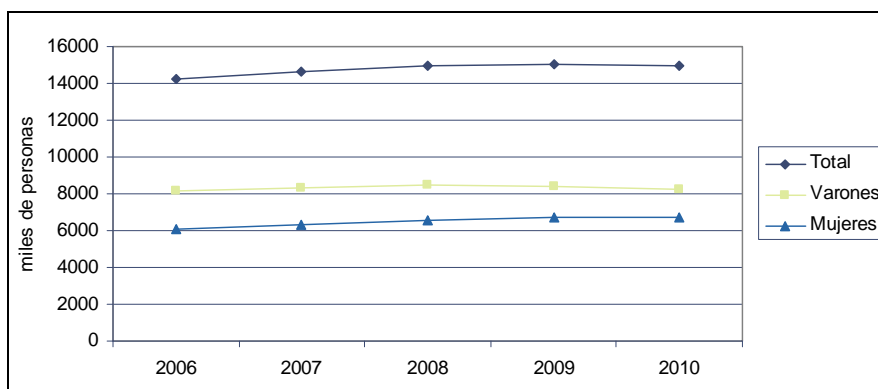
Gráfico 27. Evolución de la población activa durante el período 2006-2010TI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

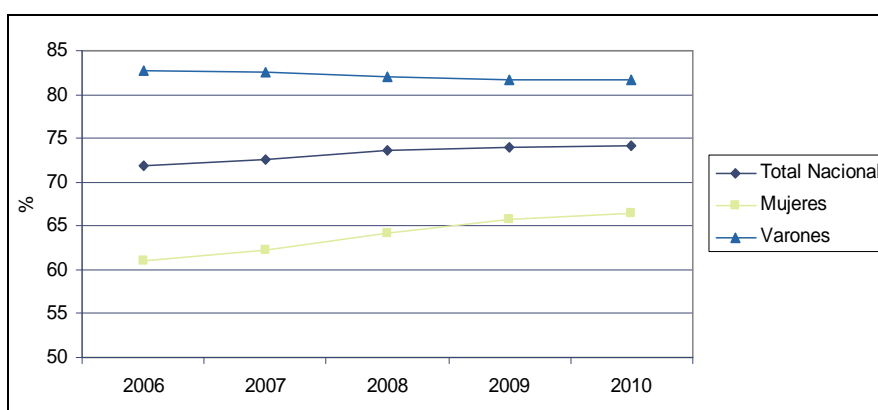
En las **regiones Convergencia**, la población activa femenina pasó de 2.960.000 a 3.474.000 mujeres durante el periodo 2006-2010, incrementándose pues un 17,4%. Este crecimiento fue menor en las **regiones Competitividad**, ya que se pasó de una población activa femenina de 6.090.250 a 6.738.300 mujeres, suponiendo un incremento del 10,6%.

Gráfico 28. Evolución del nº personas activas en regiones objetivo Competitividad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Gráfico 29. Evolución de la tasa de actividad en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

En el periodo de análisis 2006-2010, la tasa de actividad masculina se redujo, pasando del 82,5% al 81,2%, mientras que la femenina se incrementó drásticamente del 61% al 66,4%. No obstante, sigue siendo patente la gran diferencia que separa las tasas de actividad de hombres y mujeres.

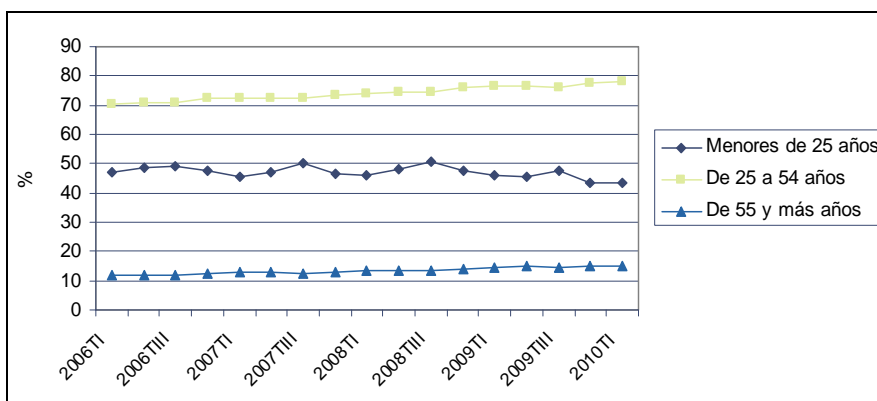
Dentro de los diferentes tramos de edad a nivel global, puede destacarse lo siguiente:

- **Menores de 25 años:** La tasa de actividad a nivel nacional se ha reducido desde el 51,3% en 2006TI al 46,3% en el mismo periodo de 2010. En el caso de las mujeres, la tasa de actividad pasó del 46,9% en 2006TI a un 43,91% en 2010TI.
- **Entre 25 y 54 años:** Este tramo de edad representaba en términos generales, una mayor tasa de actividad en ambos sexos. La tasa femenina era del 70,51% en 2006TI, frente a la masculina del 92,62%. No obstante para el total del periodo el incremento

de la tasa de actividad femenina es positivo, pasando del 70,5% al 78,0%, al contrario que la masculina que se ha mantenido prácticamente constante en torno al 92,4%.

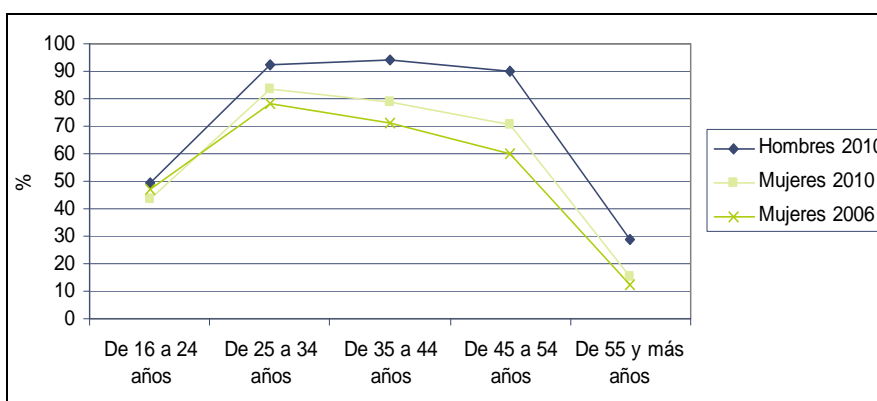
- **Mayores de 55 años:** la tasa de actividad es sustancialmente menor que para el resto de tramos debido a las propias características del mercado laboral español y a la estructura de la población. En el periodo 2006-2010, se observa que la tendencia difiere de las anteriores ya que se produjo un crecimiento constante de la tasa de actividad. En el caso de las mujeres, la tasa de actividad creció de forma sostenida pasando de un 12,1% a un 15,2%, mientras que la tasa de actividad masculina se mantuvo prácticamente constante. Este incremento de la tasa de actividad femenina puede deberse, en parte, al hecho de que algunas mujeres se han visto obligadas a incorporarse al mercado laboral por la pérdida de empleo de su cónyuge.

Gráfico 30. Evolución de la Tasa de Actividad femenina en España (2006T1-2010T1)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA

Gráfico 31. Distribución de la Tasa de Actividad de mujeres y hombres por grupos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

La situación de actividad de las personas no sólo está condicionada por la edad, sino también por su sexo. Por debajo de los 25 y por encima de los 55 años las tasas de actividad de las mujeres son claramente menores que en el resto de los grupos de edad.

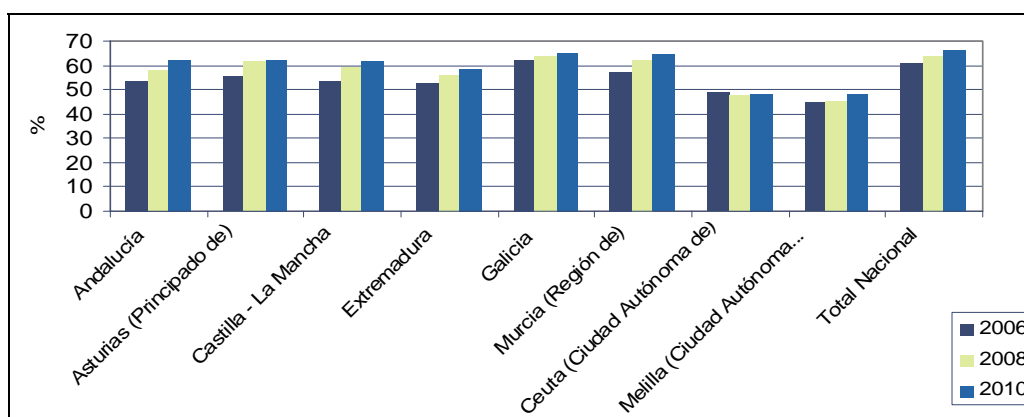
Se observa que la tasa de actividad masculina se mantiene creciente desde los 16 años y constante desde los 24, empezando sólo a decrecer a partir de los 55 años; por su parte, la tasa de actividad femenina se ve sensiblemente alterada durante la edad reproductiva.

La menor disponibilidad de las mujeres para incorporarse al mercado laboral durante su ciclo reproductivo se debe a que las mujeres asumen el compromiso con la maternidad de forma más intensa que los hombres, produciéndose el abandono del mercado laboral. Una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en relación con la maternidad/paternidad serviría para incrementar la tasa de actividad de las mujeres.

En las **regiones Convergencia**, la tasa de actividad ha mantenido una tendencia similar a la nacional, es decir, creciente, pero con la peculiaridad de ser inferior a aquélla, con excepción de Galicia, que presentó valores muy similares. El caso de Ceuta y Melilla es llamativo, ya que la tasa de actividad femenina se encuentra muy por debajo de la media de las regiones de objetivo Convergencia y además se mantiene prácticamente constante a lo largo del periodo estudiado. No obstante, los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo (INE-EPA).

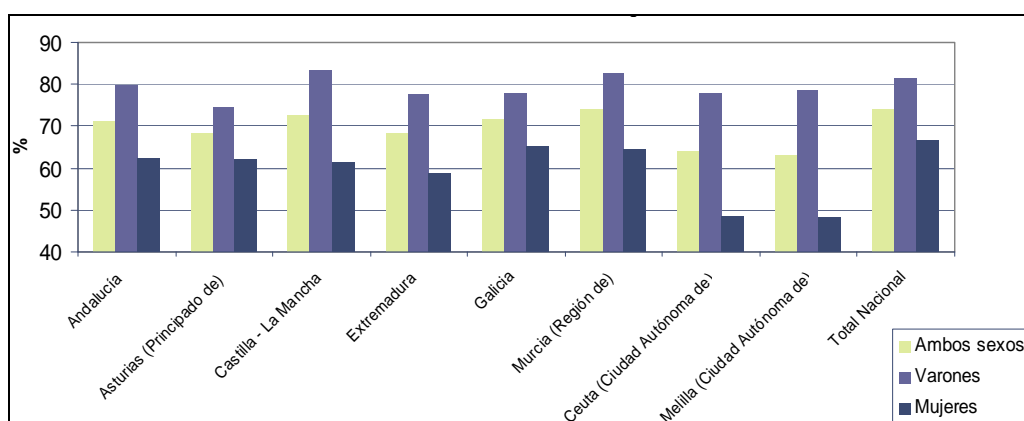
En el primer semestre de 2010, las regiones Convergencia presentaron tasas de actividad masculinas mucho más cercanas a la media nacional que las femeninas. Todas las regiones exceptuando Asturias y Galicia, presentan diferencias entre las tasas de actividad masculina y femenina muy superiores a la correspondiente del total nacional. En este sentido, destacan las regiones de Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia, Ceuta y Melilla con diferencias de 22; 18,9; 18,1; 29,6 y 30,5 puntos porcentuales respectivamente entre las tasas de actividad masculina y femenina.

Gráfico 32. Tasa global de actividad femenina (población de 16 y más años) en regiones objetivo Convergencia por CC.AA. y año: 2006, 2008 y 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Gráfico 33. Tasa global de actividad (población de 16 y más años) en regiones objetivo Convergencia por CC.AA. y sexo.



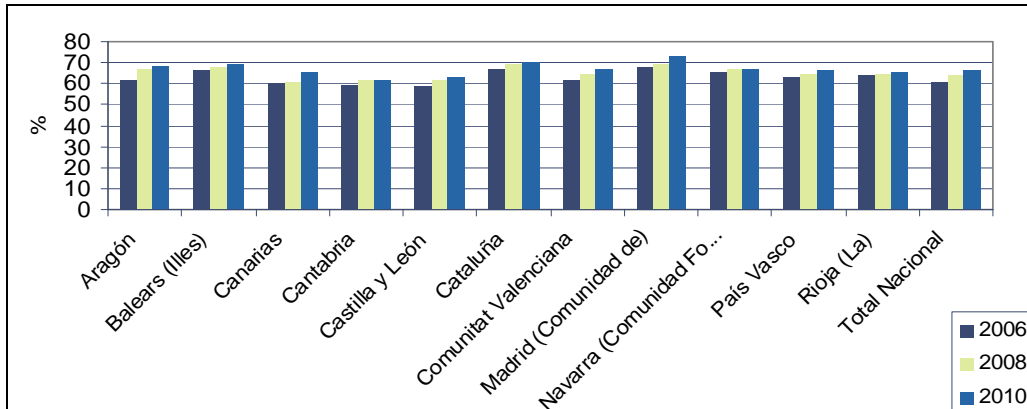
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Para las **regiones objetivo Competitividad**, la tasa de actividad sigue el mismo comportamiento creciente que se observa a nivel nacional. Mientras que la mayoría de las regiones presentaron valores similares o superiores a la media nacional, Canarias, Cantabria y Castilla y León presentaron valores inferiores, especialmente en 2006.

Las tasas de actividad desagregadas por sexo correspondientes al primer trimestre de 2010, desvelaron una gran similitud en cuanto a las diferencias entre tasas de actividad femenina y masculina de las diferentes regiones de objetivo Competitividad, con una diferencia media de 14,9 puntos porcentuales, siendo la diferencia media nacional de 15,2 puntos porcentuales. Dentro este grupo, las regiones que más se desviaron fueron La Rioja, Castilla y León y Cantabria con 17,8;

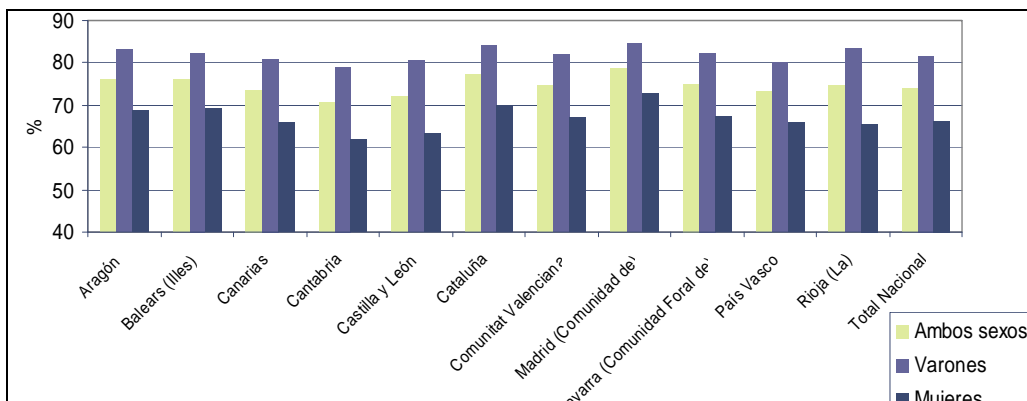
16,9 y 16,8 puntos porcentuales respectivamente. Por su parte la Comunidad de Madrid presentó la menor diferencia (11,5 puntos).

Gráfico 34. Tasa global de actividad femenina (población de 16 y más años) en Regiones objetivo Competitividad por CC.AA. y año:2006, 2008 y 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Gráfico 35. Tasa de actividad en Regiones objetivo Competitividad por CC.AA. y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Gráfico 36. Diferenciales de actividad en las regiones Convergencia por CC.AA. en 2006T1

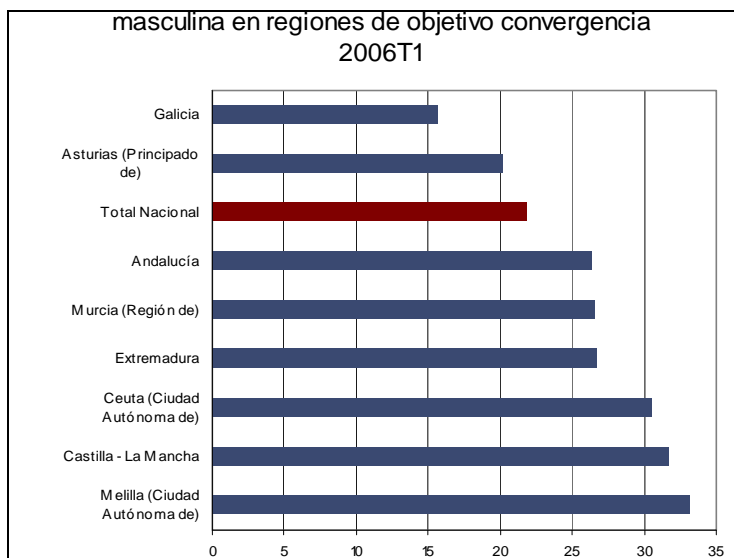
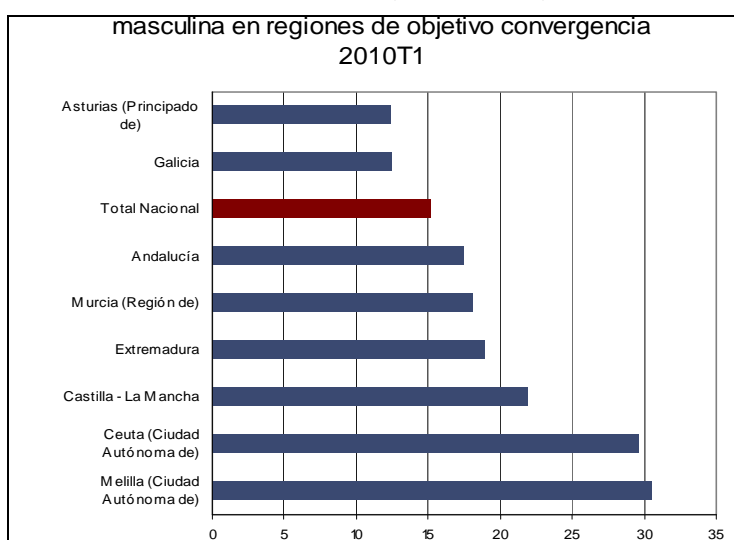


Gráfico 37. Diferenciales de actividad en las regiones Convergencia por CC.AA. en 2010T1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA

A pesar de la evolución positiva de la tasa de actividad femenina en los últimos cuatro años (de casi seis puntos), ésta todavía es inferior a la de los hombres en 15 p.p., tanto en las regiones Convergencia como en las de Competitividad.

Las CC.AA. de Galicia y Asturias, que ya presentaban diferenciales inferiores a la media estatal en 2006 siguen registrando mejores cifras que las nacionales.

Gráfico 38. Diferenciales de actividad en las regiones Competitividad por CC.AA. en 2006T1

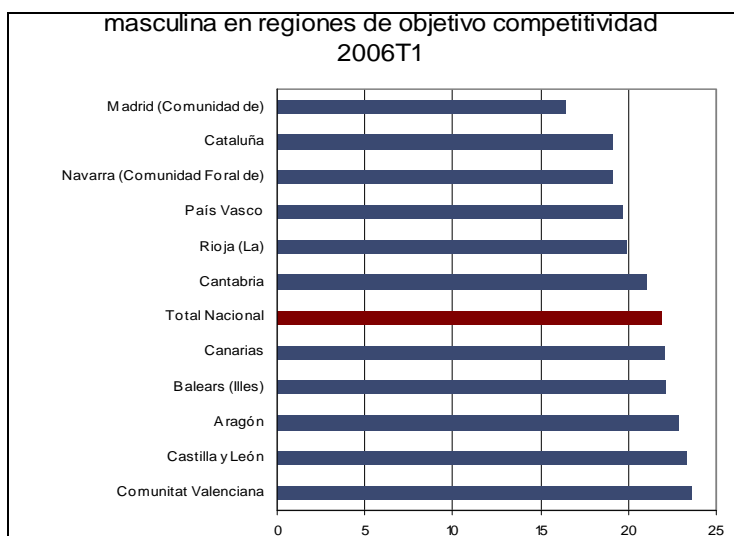
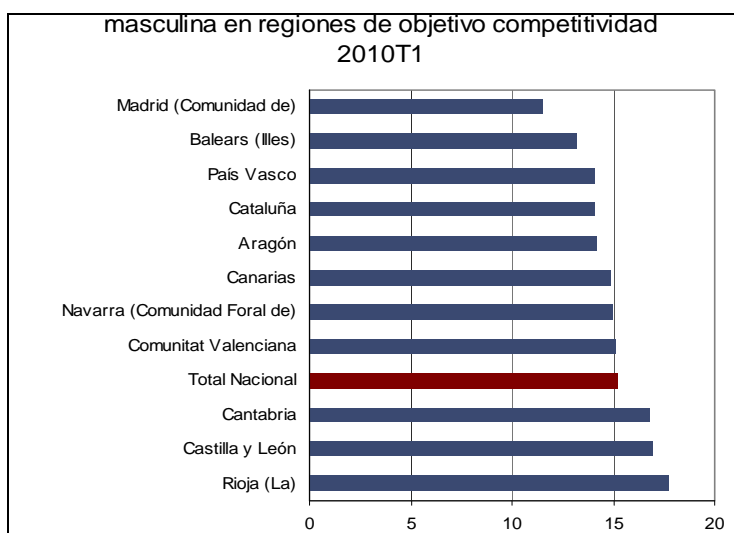


Gráfico 39. Diferenciales de actividad en las regiones Competitividad por CC.AA. en 2010T1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA

En el marco de las regiones de Competitividad destacan los casos de Aragón, Islas Baleares y Comunidad Valenciana, que han reducido sus diferenciales en más de siete puntos desde el primer trimestre de 2006.

b) Tasa de empleo

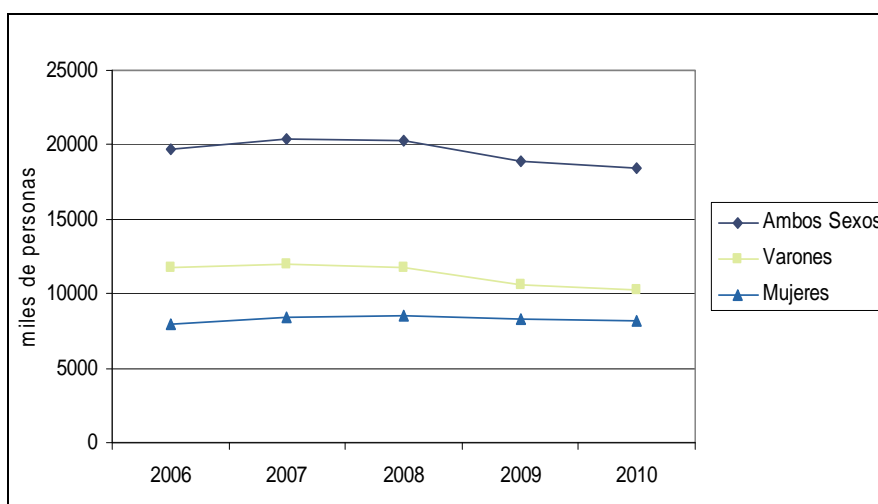
Durante la etapa anterior a 2006, se advertía que la tasa de empleo femenina era muy inferior a masculina, y que en los años anteriores a 1999 llegó a ser incluso la mitad, si bien esta situación ya mostraba un substancial crecimiento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Para el análisis del periodo del presente estudio, se diferencian dos etapas. Una primera etapa, de prolongación de la bonanza económica predominante los años anteriores al 2006, de 2006 a 2008, y una segunda etapa, que se distingue por la irrupción de la crisis económica.

A pesar de la coyuntura económica, la población femenina ocupada se vio incrementada del 2006TI al 2010TI, pasando de 8.005.075 a 8.154.200 mujeres, mientras que la población total ocupada se redujo de 19.747.650 a 18.394.200 personas. Por tanto, las consecuencias de la crisis en cuanto a ocupación fueron absorbidas en un primer momento por un sector económico fuertemente masculinizado.

Este hecho hizo que la diferencia entre población masculina y femenina ocupada se redujera drásticamente y pasara de 3.737.500 en 2006TI a 2.085.000 en 2010TI. Así, la población ocupada femenina pasó a suponer el 44,33% del total de la población ocupada en 2010TI, mientras que en el mismo periodo de 2006 suponía cuatro puntos menos.

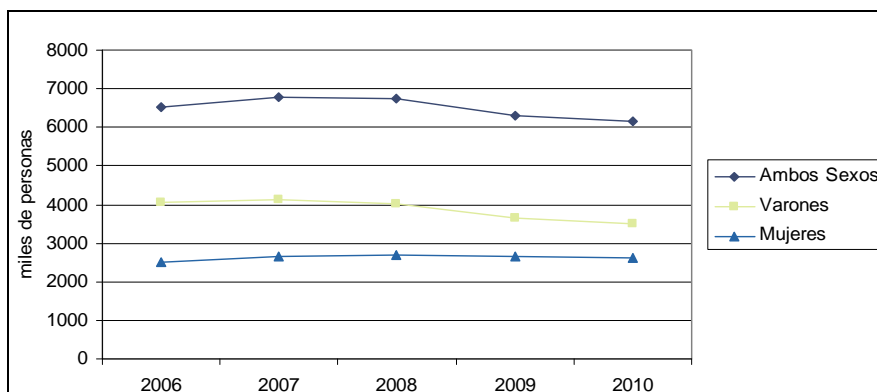
Gráfico 40. Número de personas ocupadas a nivel nacional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

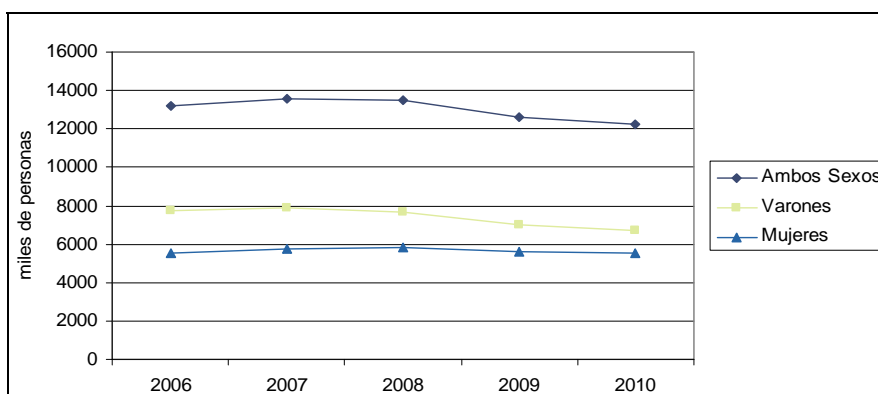
Tanto en las regiones Convergencia como Competitividad, la evolución fue similar, aunque en las primeras el número de ocupadas aumentó y en las segundas se mantuvo casi constante.

Gráfico 41. Número de personas ocupadas en regiones Convergencia por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

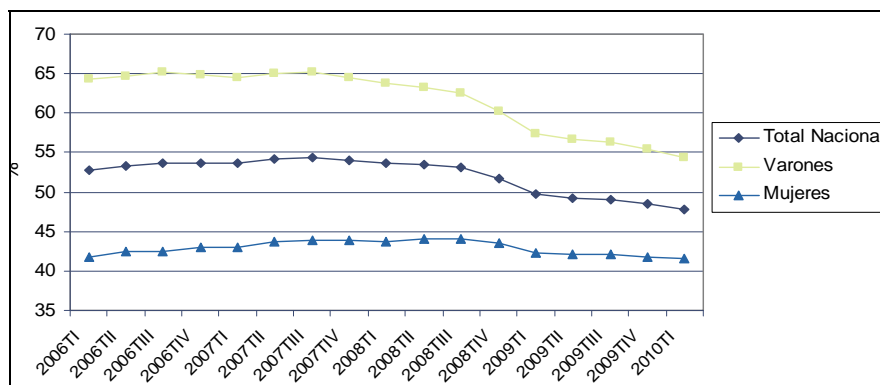
Gráfico 42. Número de personas ocupadas en regiones Competitividad por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Durante el periodo 2006–2010, la tasa de empleo a nivel nacional se redujo 5,5 puntos porcentuales, mientras que para las mujeres se redujo en menor medida, ya que pasó del 42,4% al 41,5% (0,9 puntos de diferencia). La tasa de ocupación femenina llegó a ser del 44% en el tercer trimestre del 2008.

Gráfico 43. Tasa de ocupación por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

La diferencia con respecto a la ocupación masculina pone de manifiesto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral sigue sin traducirse en una mayor empleabilidad. Dicha incorporación se ha producido fundamentalmente a través del empleo por cuenta ajena – sólo un 33% de la población ocupada por cuenta propia corresponde a mujeres-, destacando especialmente la presencia de las mujeres entre la población asalariada en el sector público (53% del total).

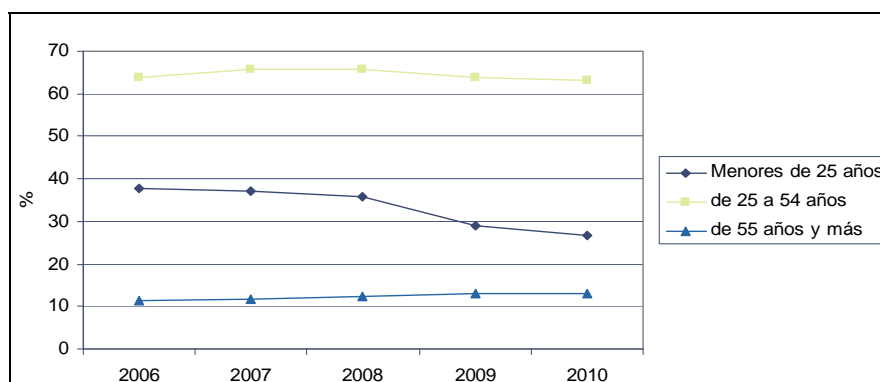
Analizando la tasa de ocupación por regiones objetivo, se concluye que la evolución fue muy similar para ambos grupos, aunque las diferencias se fueron reduciendo progresivamente.

Dentro de los diferentes tramos de edad a nivel global, puede destacarse lo siguiente:

- **Menores de 25 años:** la tasa de ocupación para este segmento de edad sufrió un descenso muy acusado de 2006 a 2010. Con una tendencia a mantenerse constante durante la primera mitad del periodo, sufrió un desplome drástico durante la segunda mitad. No obstante el descenso de la tasa de ocupación fue mucho menor en mujeres que en hombres. Este hecho quedó de relieve cuando al final del periodo, en el primer trimestre de 2010, las tasas de empleo masculina y femenina quedaron prácticamente igualadas (27,8% y 26,8% respectivamente).
- **De 25 a 54 años:** Para este segmento de edad el descenso de la tasa de empleo fue mucho menor que para los menores de 25 años. En el caso de las mujeres este descenso fue tan solo de 0,4 puntos, de forma que el grueso del descenso de la tasa de ocupación fue absorbida por los varones, reduciéndose así la brecha existente al final del periodo, de 23,9 a 12 p.p.

- **De 55 años y más:** La tasa de ocupación de la población mayor de 54 años se comportó a nivel global como en el resto de tramos de edad: una primera etapa hasta 2008 en la que hubo un crecimiento constante y una segunda etapa, con un descenso continuado hasta 2010TI. En el cómputo total del periodo, la tasa pasó del 18,56% al 18,42%. Sin embargo, la tasa de empleo a nivel nacional para las mujeres aumentó del 11,24% al 13,11%.

Gráfico 44. Tasa de ocupación femenina por grupos de edad



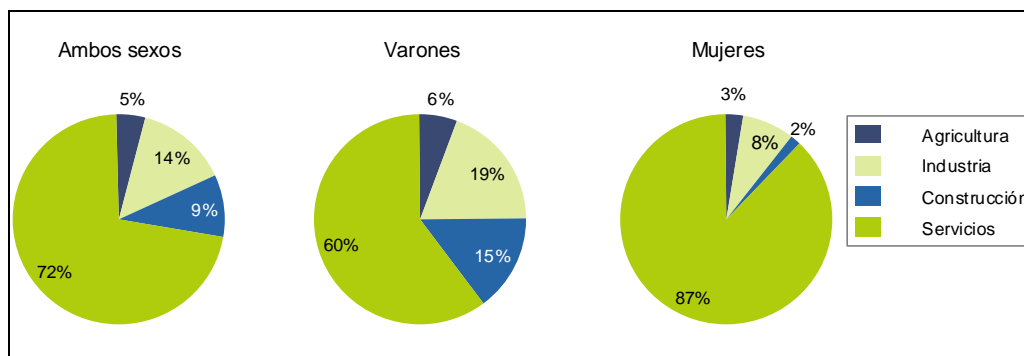
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

En cuanto a la ocupación por sectores, se aprecia a nivel nacional un claro predominio del sector servicios, que concentró un 72% de los ocupados en 2010TI. Este predominio se observa tanto en la población ocupada femenina, como en la masculina. No obstante, el número de mujeres empleadas en dicho sector es mucho mayor que el de hombres, 87% frente a un 60%.

Dentro de este sector, las mujeres se encuentran fundamentalmente en las ramas de: sanidad y servicios sociales, educación, hostelería y servicio doméstico, ocupaciones en las que se reproducen los roles atribuidos a las mujeres relacionados con el cuidado de las personas y el trabajo doméstico.

Las diferencias son más destacadas en la distribución de la población ocupada en el resto de los sectores: mientras que un 15% de los hombres ocupados en 2010TI trabajaban en el sector construcción, sólo un 9% de las mujeres ocupadas se encontraban en este sector; en el sector agrícola la ocupación masculina y femenina es baja, de un 6% y 5%, respectivamente; por último, en el sector industrial también el porcentaje del total de varones ocupados es mayor que el de mujeres, 19% frente al 14%.

Gráfico 45. Porcentaje de personas ocupadas por sector económico y por sexo



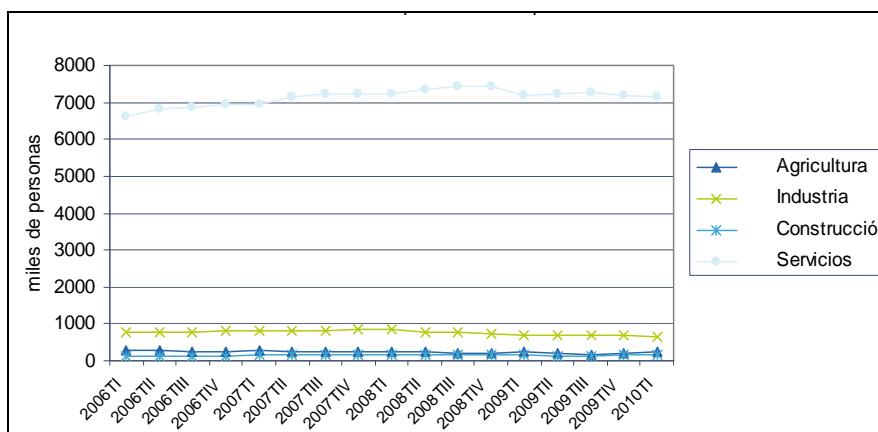
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Los sectores económicos españoles siguieron diferentes tendencias en su evolución:

- **Sector servicios:** concentra la mayoría de la ocupación. La tendencia general de disminución de las personas ocupadas en los distintos sectores fue más tardía en el sector servicios produciéndose el primer descenso (con una tasa del 2,21%) en el primer semestre de 2009. En el caso de las mujeres, la población ocupada en este sector económico aumentó de 6.631.000 de mujeres a 7.130.000 de mujeres.
- **Sector industria:** aunque la variación de la población femenina ocupada fue poco apreciable, aumentó desde el inicio del periodo hasta 2007 para luego cambiar su tendencia a la baja hasta 2010TI, siendo la disminución total del empleo femenino en el sector de 148.000 mujeres.
- **Sector construcción:** aunque la presencia de las mujeres es minoritaria, entre 2006-2008 se incrementó el número de mujeres ocupadas. A partir de 2008 y hasta 2010TI, la tendencia se invirtió disminuyendo la ocupación femenina. No obstante, en el total del periodo, el número de empleadas aumentó, desde 122.000 a 150.000 mujeres.
- **Sector agricultura:** el número de mujeres ocupadas es muy reducido. Su evolución fue semejante al del resto de sectores, ya que en la primera mitad del periodo tuvo lugar un crecimiento sostenido que se truncó entorno a 2008TI. A partir de entonces el número de ocupadas descendió. Cabe destacar que pese a haberse reducido el número de empleadas durante el periodo en 49.000 mujeres, se observó cierta

recuperación en el último trimestre del periodo, situando el número de mujeres empleadas en el sector agricultura a niveles del segundo trimestre de 2008.

Gráfico 46. Población ocupada femenina por sector económico



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

c) Nivel de formación de la población ocupada

De manera general, el nivel de formación reglada de las mujeres ocupadas españolas, aumentó desde 2006T1 a 2010T1, debido principalmente a una mayor exigencia de la oferta de empleo en materia de formación académica y cualificaciones, concentrándose en el sector servicios⁵.

Las trabajadoras analfabetas españolas descendieron a lo largo del periodo, de 26.200 a principios de 2006 a 20.100 en el tercer trimestre de 2008. A partir de este año, la tendencia cambió ligeramente y se produjo un aumento hasta las 28.700 ocupadas sin estudios en 2010T1. No obstante, en cifras relativas la proporción de mujeres analfabetas ocupadas se mantuvo constante en torno al 0,34%.

Respecto a las ocupadas españolas que estudiaron hasta **educación primaria**, su número se mantuvo constante en torno al millón hasta el cuarto trimestre de 2008, cuando empezó a descender hasta alcanzar en el primer trimestre de 2010 una cantidad de 912.300 mujeres. En cuanto a su proporción con respecto al total de la población ocupada femenina, este aumentó 1,5 puntos durante el periodo.

⁵ Los niveles de formación académica definidos son los siguientes: analfabetos (sin estudios), educación primaria, educación secundaria I (primera etapa de educación secundaria), educación secundaria II (segunda etapa de educación secundaria), FP grado medio (Formación Profesional grado medio), educación superior (Formación Profesional grado superior o estudios universitarios) y doctorado.

El número de trabajadoras que estudiaron hasta la **primera etapa de secundaria** aumentó en el periodo 2006-2010, pasando de 1.824.000 personas en 2006TI a 1.849.000 a finales del periodo. Su peso sobre el total de mujeres ocupadas pasó de 22,8% a un 23,3%.

El número de trabajadoras españolas que finalizaron la **segunda etapa de secundaria** experimentó un crecimiento destacado, del 2,5%, desde 2006TI hasta 2008TIII. A partir de entonces este número descendió, pasando de 2.228.500 a 1.993.900 en 2010TI. Respecto a su peso relativo dentro de las trabajadoras totales, éste se mantuvo en el global del periodo prácticamente constante, con tan sólo una variación de 0,4 puntos.

Las trabajadoras con estudios hasta **formación profesional de grado medio** han sido el grupo minoritario en el periodo, disminuyendo de 11.700 ocupadas en el primer trimestre de 2006 a 2.800 en el mismo periodo de 2010.

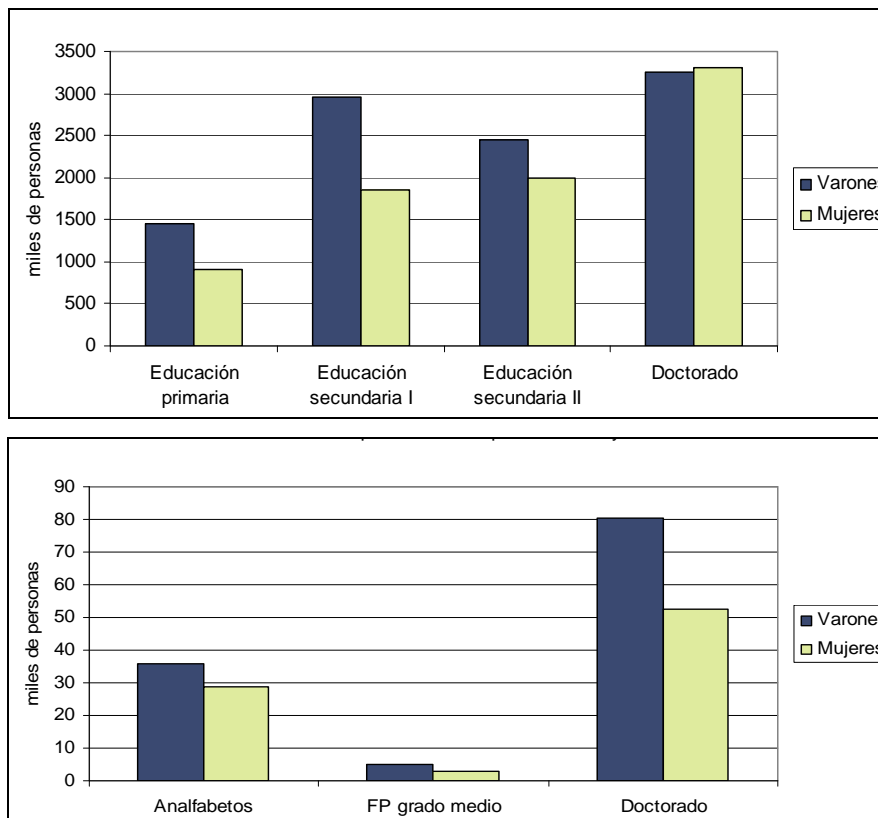
El incremento más destacado se dio en las trabajadoras españolas que estudiaron **educación superior** (formación profesional de grado superior o título universitario), pasando de 2.975.900 a 3.314.800 mujeres, con un crecimiento del 11,4% durante el periodo 2006TI-2010TI. Su peso dentro del conjunto de mujeres empleadas apenas varió en el periodo, pasando del 38% al 40,65%, si bien la cifra supera en torno a diez puntos a la de los hombres, que se situó en el 28% y 32%, respectivamente en dichas fechas. Este aumento en los últimos cuatro años, indica una correspondencia entre el empleo femenino y el alto grado de cualificación exigido por la oferta laboral, y pone de relieve la influencia de la crisis económica sobre el mejor comportamiento de la ocupación de las mujeres.

El número de trabajadoras con **título de doctor** también se incrementó, en este caso un 6,9% entre 2006TI y 2010TI. Cabe destacar que el número de empleadas con doctorado aumentó drásticamente del primer trimestre de 2006 (49.100) hasta el cuarto trimestre de 2008 (65.100), lo que supuso un incremento del 32,6%. Sin embargo a partir de dicha fecha hasta el final del periodo, la tendencia se invirtió y el número de empleadas doctoradas descendió hasta 52.500 (un 24%), si bien el porcentaje de trabajadoras con el título de doctor sobre el total de ocupadas sigue siendo residual.

Parece claro que la falta de formación no explica el desfase de oportunidades en materia de empleo para las mujeres, aunque puede afirmarse que el tipo de formación prevalente en las

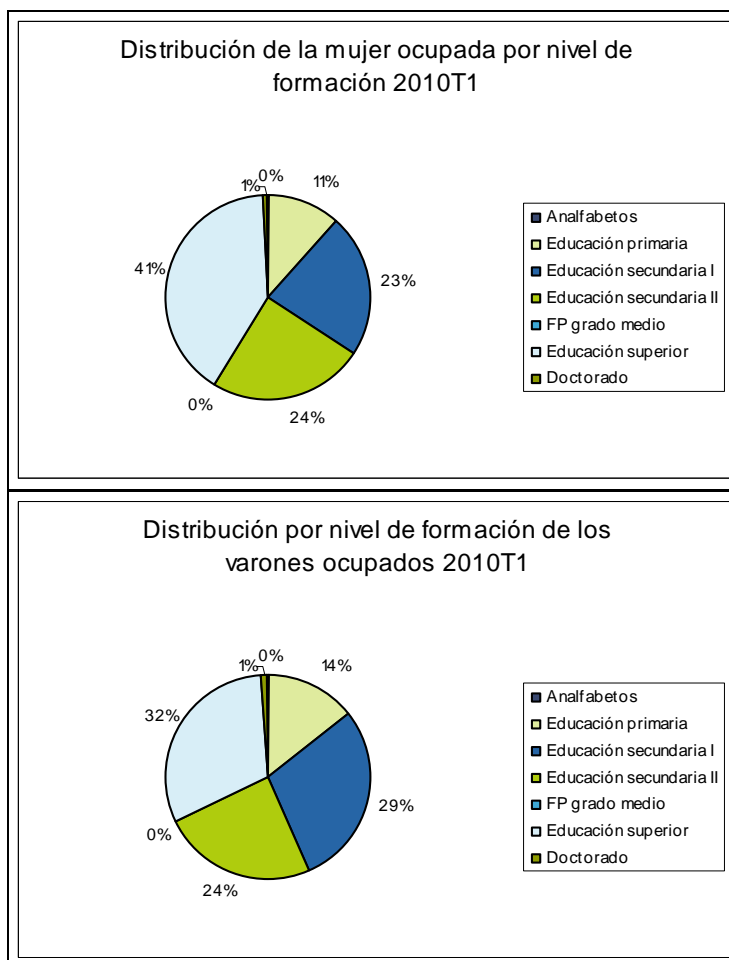
mujeres puede ser un factor que dé una respuesta más plausible. Asimismo, otros factores tales como los juicios negativos sobre la incorporación de las mujeres al mundo laboral entre el empresariado y el menor grado de autoempleo femenino pueden contribuir a este hecho.

Gráfico 47. Número de personas ocupadas por nivel de formación en 2010T1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA

Gráfico 48. Distribución por nivel de formación y sexo en 2010T1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA

d) Tasa de paro

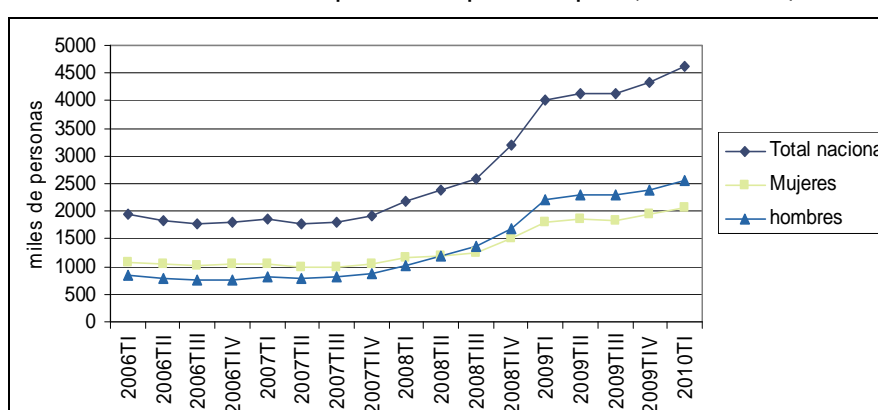
A nivel global, el número de mujeres paradas en el territorio nacional aumentó entre 2006 y 2010. El número de parados a lo largo del periodo siguió una evolución en la que se diferencian dos etapas. En una primera etapa, desde el primer trimestre de 2006 hasta el mismo periodo de 2008, el número de parados -hombres y mujeres- se mantuvo más o menos constante, oscilando entorno a los dos millones, para luego, en una segunda etapa a partir del primer trimestre crecer de forma abrupta y situarse en 4.612.700 parados en España.

En cuanto al número de mujeres paradas, su evolución fue exactamente igual, aunque su incremento no fue tan acusado como en el caso de los hombres.

El número de desempleadas aumentó de 1.089.400 mujeres (un 56% del total de parados) a 2.059.000 mujeres (un 44,6% sobre el total) lo que supuso un incremento del 89%, mientras que el número de hombres parados pasó de 846.400 a 2.553.700, lo que supuso un aumento del 200%.

A raíz de la crisis económica, el número de hombres parados superó al de mujeres, si bien ambos valores aumentaron. Este cambio fue debido principalmente a que la crisis económica afectó mayoritariamente a trabajadores del sector de la construcción, sector en el que como ya se ha adelantado, predomina el sexo masculino.

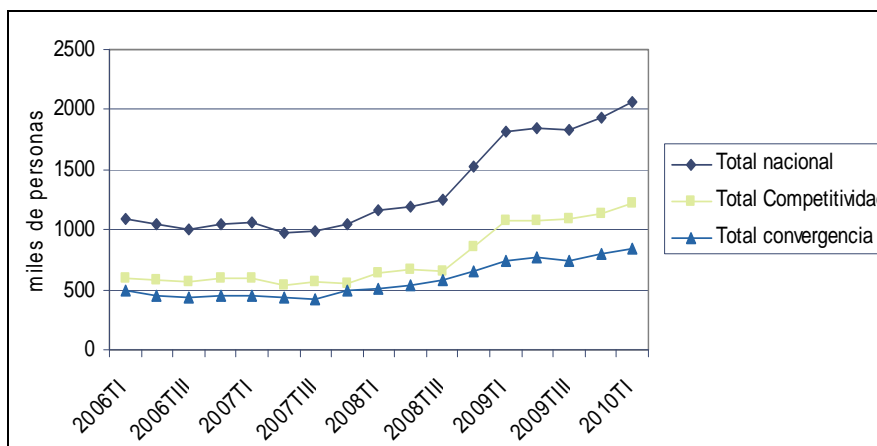
Gráfico 49. Número de personas en paro en España (2006T1-2010T1)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Por regiones, la evolución fue muy parecida tanto en las de Competitividad como Convergencia, ya que para ambas, se produjo un fuerte crecimiento del número de paradas del tercer trimestre de 2008 al primer trimestre de 2009. No obstante, en las regiones Competitividad el aumento en el número de paradas fue mucho más acusado, sufriendo a lo largo del periodo un incremento del 102% mientras que para las regiones Convergencia, el incremento fue del 72%. Por lo tanto el empleo femenino mostró una mayor vulnerabilidad a la crisis económica en las regiones de objetivo Competitividad.

Gráfico 50. Número de personas en paro por regiones objetivo (2006T1-2010T1)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

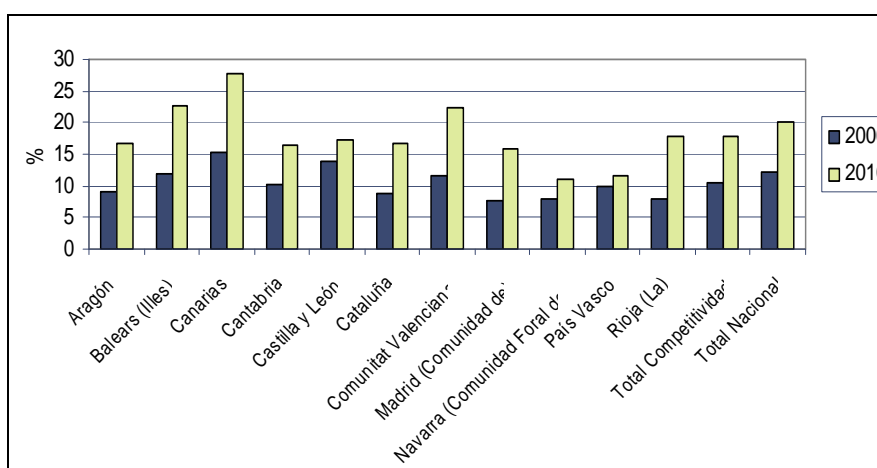
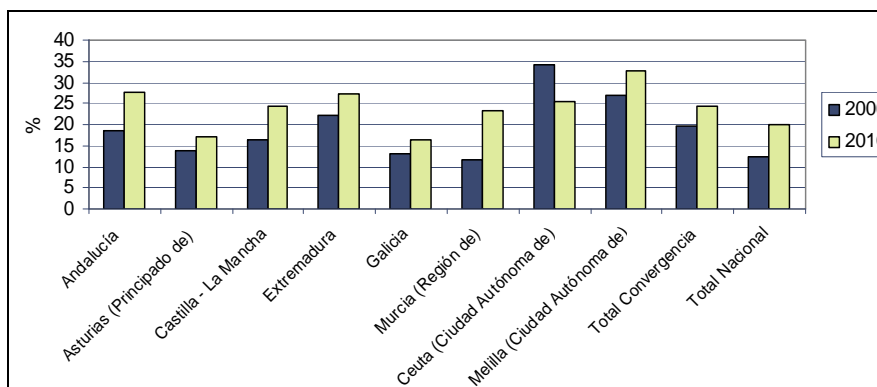
La tasa de paro femenina ha sido tradicionalmente casi el doble que la masculina. No obstante, a partir de 2007, el incremento del paro masculino ha sido excepcional, como consecuencia de los efectos de la crisis económica en el empleo del sector construcción, fuertemente masculinizado, lo que ha reducido las diferencias entre las tasas femenina y masculina.

Durante el periodo 2006–2010 por tramos de edad, la tasa de paro mantuvo las siguientes tendencias:

- **Menores de 25 años:** Este tramo de edad es el que presentó una mayor tasa de paro al final del periodo. Un 43,36% para hombres y un 38,04% para mujeres. Desde el inicio del periodo hasta el cuarto trimestre de 2007, la tasa de paro se mantuvo constante en torno al 15% para los varones y el 20% para las mujeres. No obstante a partir del primer trimestre de 2008 y hasta 2010 se produjo un fuerte incremento de la tasa de paro tanto para hombres como para mujeres, aunque más acusado para los primeros, de tal manera que en el primer trimestre de 2010, la tasa de paro masculina ascendió al 46,36% y la femenina, más baja, fue del 38,04%. Por regiones, la tasa de paro femenina fue mayor en las de objetivo Convergencia, registrando de media un 48,52%, frente al 36,48% de las regiones de objetivo Competitividad. Las tasas de paro más altas (sin tener en cuenta Ceuta y Melilla) se produjeron en Canarias (47,62%) y Cantabria (45,5%), mientras que las más bajas fueron las del País Vasco y Navarra, con un 29,72% y 28,8% respectivamente.

- **Entre 25 y 54 años:** En 2006 las tasas de paro de varones y mujeres partían de valores muy diferentes, ya que el paro femenino casi duplicaba al masculino, un 11,39% y 5,69% respectivamente. Esta diferencia se fue reduciendo lentamente hasta la mitad del periodo, cuando debido a la crisis económica, la tasa de paro creció drásticamente, afectando en mayor medida a la población masculina. Por lo tanto en 2010, las tasas de paro masculina y femenina se vieron prácticamente equiparadas (18,53% y 18,98% respectivamente). En cuanto a la tasa de paro, en las regiones Convergencia se mantuvo a lo largo de todo el periodo por encima de la tasa de las regiones Competitividad, si bien, a lo largo del periodo la diferencia se redujo de 8 a 5,5 p.p. En 2010TI, las regiones con mayor tasa de paro para este tramo de edad fueron Canarias (26,52%), Extremadura (26,19%) y Andalucía (25,97%). Por el contrario, la menor tasa de paro se dio Navarra (9,74%).
- **Mayores de 55 años:** Es el tramo de edad que presentó una menor tasa de paro a lo largo de todo el periodo. Al igual que en el resto de tramos de edad, la tasa de paro aumentó durante el periodo, especialmente a partir de 2008. También la diferencia entre las tasas de paro masculina y femenina se redujo, pasando del 5,23% y 7,15% al 12,83% y 13,53% respectivamente. Como en el resto de tramos de edad, la tasa de paro femenina fue mayor en las regiones Convergencia que en las Competitividad.

Gráfico 51. Tasa de paro por CC.AA. y región objetivo en 2006T1 y 2010T1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

En lo que respecta a la tasa de paro **por nivel de formación**, puede afirmarse que en todos los niveles la cifra femenina es superior a la masculina.

Gráfico 52. Diferenciales de paro en las regiones Convergencia por CC.AA. en 2006T1

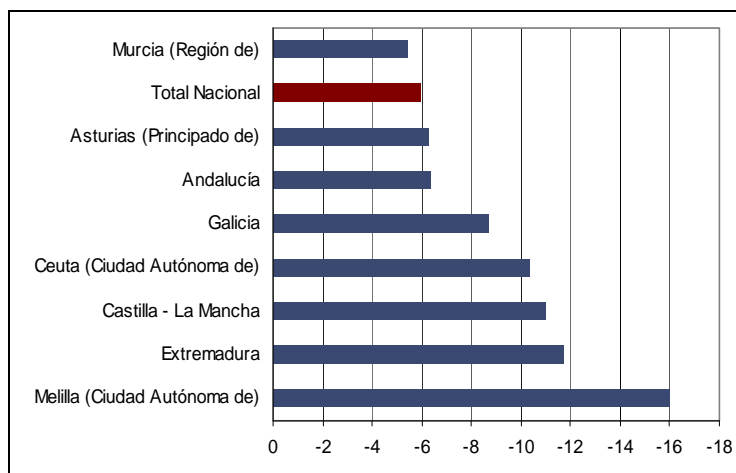
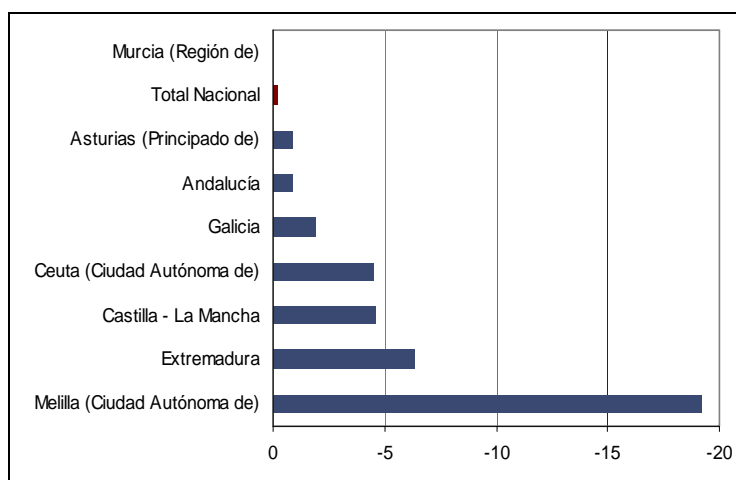


Gráfico 53. Diferenciales de paro en las regiones Convergencia en 2010T1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-EPA

Entre las regiones Competitividad, la tendencia se ha invertido entre el primer trimestre de 2006 y el primer trimestre de 2010, pasando a tasas diferenciales positivas en el caso de las CC.AA. de Navarra, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid, como consecuencia del mayor desempleo entre los hombres. Sin embargo, la situación relativa de las diferentes regiones que componen el conjunto se mantiene. Así, dichas cuatro regiones presentan menores diferencias que la media nacional en ambos periodos.

Gráfico 54. Diferenciales de paro en las regiones Competitividad por CC.AA. en 2006T1

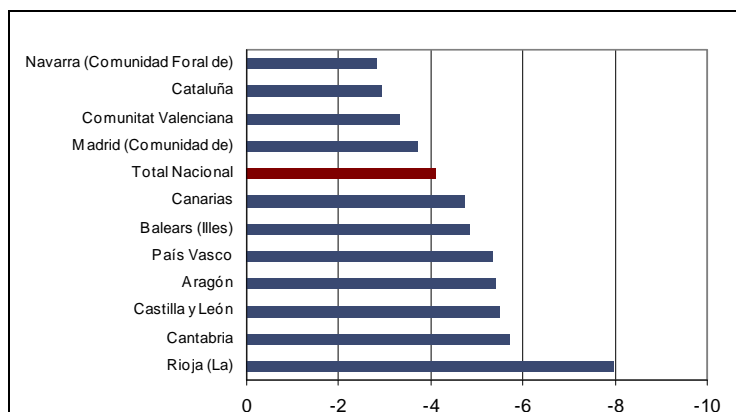
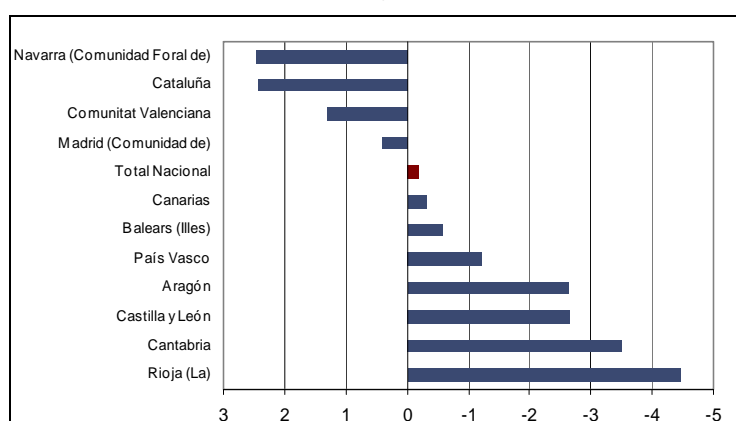


Gráfico 55. Diferenciales de paro en las regiones Competitividad por CC.AA. 2010T1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE-EPA

e) Calidad del trabajo

En relación con el tipo de jornada laboral, en líneas generales, a nivel nacional, el empleo femenino con jornada a tiempo completo se incrementó al principio del periodo 2006-2010 para luego descender drásticamente y estabilizarse finalmente en 2010T1, de modo que el porcentaje de contratos de jornada completa sobre el total casi es idéntico en 2006 y 2010.

Se observa que, a nivel nacional, la contratación femenina a tiempo parcial queda lejos de la masculina, donde apenas existe trabajo a jornada parcial. Este planteamiento puede tener su origen en la ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de roles de género basados en estereotipos que atribuyen sólo a las mujeres las responsabilidades en el ámbito familiar respecto al cuidado de familiares y dependientes.

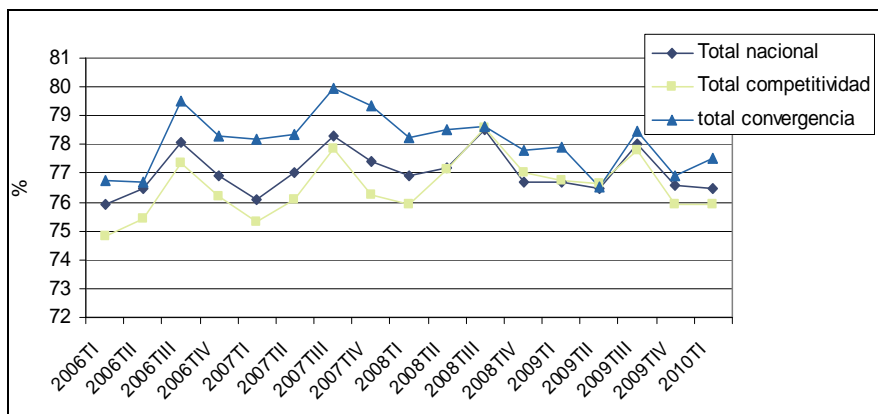
No obstante, el trabajo a tiempo parcial puede verse también como una oportunidad para personas –mujeres y hombres- que desean incorporarse al mundo laboral sin renunciar a lo que consideran una adecuada dedicación a su vida familiar, en especial al cuidado de los hijos durante sus primeros años de vida, en lugar de ceder necesariamente estas funciones a cuidadoras poco cualificadas o escuelas infantiles.

En las gráficas siguientes se muestra la evolución de la contratación a tiempo parcial por años y regiones objetivo, y a tiempo parcial por años y por sexo.

En 2010TI el 78,23% de los contratos a tiempo parcial fueron suscritos por mujeres. Puede afirmarse que sobre el total de ocupadas, casi un 25% cuenta con un contrato a tiempo parcial, frente al 5% de los hombres.

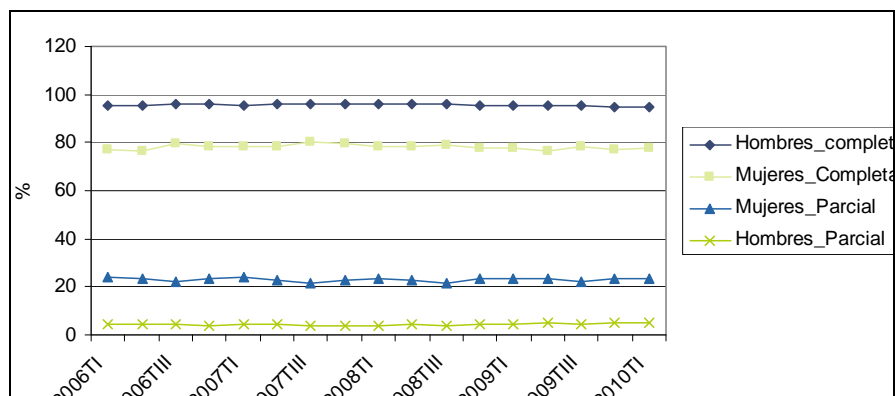
En cuanto a los motivos que aducen ellas para optar por un trabajo a tiempo parcial destaca el poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares (con un 96,54%), porcentaje muy parecido al de 2006.

Gráfico 56. Evolución de los contratos de jornada a tiempo completo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Gráfico 57. Evolución de tipo de jornada laboral por sexo



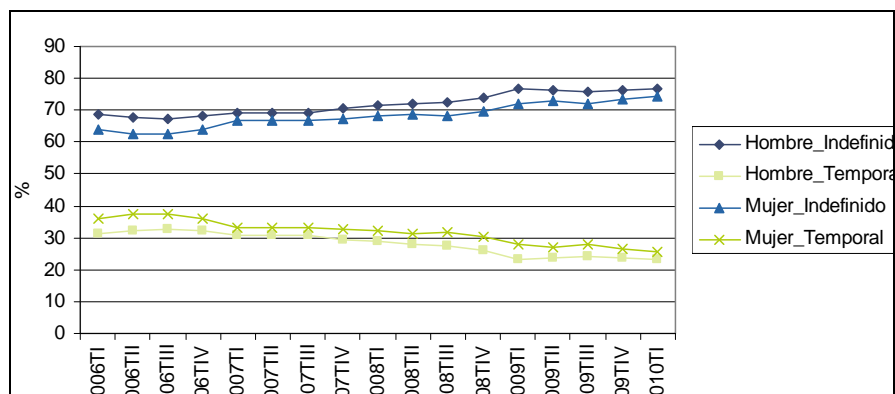
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Respecto a la temporalidad de los contratos laborales femeninos, entre 2006TI y 2010TI, puede decirse que ha mejorado la calidad del empleo.

A nivel nacional, en 2006TI se registraba un porcentaje del 54,4% de contratos indefinidos, respecto al total de asalariadas. Sin embargo, en el primer trimestre de 2010 la cifra se había incrementado hasta alcanzar el 64,81%. Estos números demuestran que, aunque en tiempos de crisis el número de empleos ha disminuido, la calidad de éstos ha aumentado en cuanto a temporalidad se refiere. En cifras absolutas, el número total de contratos⁶ aumentó durante 2006-2010 de 7.824.500 a 8.154.200, lo que supone un incremento del 4,21%. Si bien este crecimiento fue mayor hasta la irrupción de la crisis en el primer trimestre de 2008, que produjo primero un estancamiento de la contratación y después un descenso continuado hasta el final del periodo. Este descenso fue absorbido íntegramente por los contratos temporales que, pese a llevar descendiendo desde 2006, aceleraron su caída en la segunda mitad del periodo. Los contratos indefinidos no dejaron de crecer en todo el periodo, aunque el efecto de la crisis se tradujo en un estancamiento de dicho crecimiento.

⁶ Dentro del total de contrataciones se incluyen los contratos no asalariados, los asalariados indefinidos y los asalariados temporales

Gráfico 58. Evolución de tipo de jornada laboral por sexo



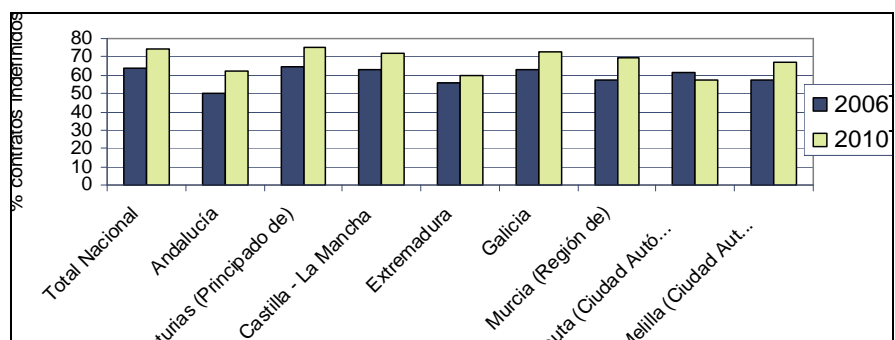
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

A pesar de haber aumentado la frecuencia y proporción de la contratación indefinida en mujeres, se observa que siguen siendo mayores los porcentajes de contratación indefinida entre los hombres y, sin embargo, la proporción de contratos temporales es mayor entre las mujeres. Por lo tanto puede afirmarse que la precariedad laboral es mayor entre las mujeres.

En las **regiones Convergencia** el comportamiento de la contratación a lo largo del periodo fue muy similar a la que se observa a nivel nacional, aumentando la calidad de la contratación de las mujeres en estas regiones. Las comunidades donde mayor calidad de empleo se obtuvo en 2010TI fueron Asturias con un 75,4% de asalariadas indefinidas, seguida de Galicia (72,8%) y de Castilla-La Mancha (71,8%). Por el contrario, las regiones con mayor proporción de trabajo temporal fueron Extremadura (59,5%), Andalucía (62,1%) y Ceuta⁷ (57,1%), siendo esta última, además, la única región que sufrió un descenso respecto al principio del periodo. La mayor mejora en cuanto a calidad de la contratación se produjo en Murcia y Asturias, con incrementos en la proporción de contratos indefinidos de 11,4 y 10,6 puntos respectivamente.

⁷Las estadísticas de Ceuta deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

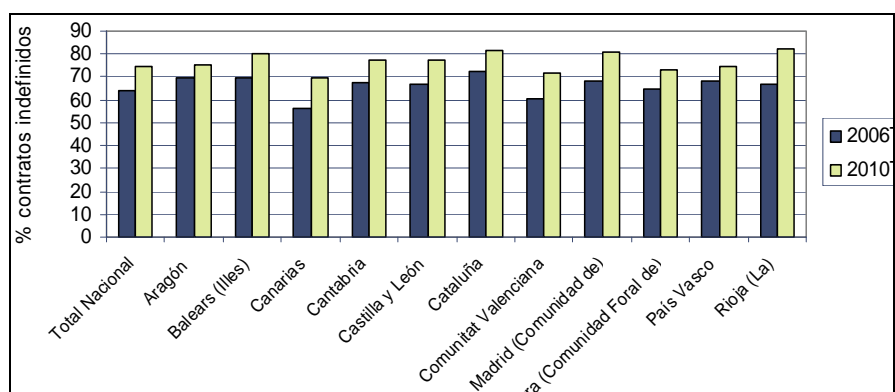
Gráfico 59. Contratación indefinida de mujeres en regiones Convergencia en 2006 y 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

En **regiones Competitividad** la evolución de los contratos indefinidos y temporales siguió la misma tendencia que a nivel nacional, con descenso de la proporción de contratos temporales y aumento de la de los indefinidos. Las regiones con mayor proporción de contratos indefinidos en 2010TI fueron La Rioja, Cataluña y Comunidad de Madrid (82,5%, 81,8% y 80,9% respectivamente). Por el contrario, Canarias obtuvo resultados inferiores incluso a la media nacional (69,7%), si bien es cierto que fue la región en la que la contratación indefinida experimento un mayor incremento de 13,6 puntos.

Gráfico 60. Contratación indefinida de mujeres en regiones Competitividad en 2006 y 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

f) Categorías profesionales y retribución salarial

En el ámbito laboral destacan las diferencias en cuanto a los puestos de trabajo desarrollados por las mujeres, frente a los desarrollados por los hombres.

Por **grupos de ocupación**, sobresale el empleo de tipo administrativo de ellas con respecto al total del empleo en dicho grupo (65,67% del total en 2010), así como el empleo sin cualificación (con un 58,24%).

En el colectivo de **científicos e intelectuales**, las mujeres representan un 54,5%, en 2010TI, mientras que en la dirección de empresas y de la administración pública sólo se sitúa un 33,2% de las mujeres, sin que la situación actual difiera significativamente de la de 2006.

Estos datos ponen de manifiesto la **segregación vertical** existente, que implica que las mujeres experimentan mayores dificultades para la promoción en el seno de las empresas y administraciones, del mismo modo que para el acceso al mercado laboral.

La encuesta de estructura salarial publicada por el INE en 2007, muestra que el salario de las mujeres fue, en media, un 25% menor que el de los hombres. Las diferencias salariales en todos los sectores económicos se mantienen, pero es en el sector servicios, donde se concentra la mano de obra femenina, en el que mayor brecha salarial⁸ se produjo.

Tabla 3. Brecha salarial de género en euros por sectores. 2007

	Año 2007			
	Total	Industria	Construcción	Servicios
Mujeres	16.943,9 €	18.267,9 €	16.580,3 €	16.775,5 €
Varones	22.780,3 €	24.828,9 €	18.922,4 €	23.391,5 €
Brecha Salarial	74,38%	73,58%	87,62%	71,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-Encuesta de Estructura Salarial. 2007.

Atendiendo al **tipo de jornada**, las diferencias salariales entre hombres y mujeres parecen disminuir levemente aunque las mujeres siguen cobrando entre un 13 y un 20% menos, en función de si cuentan con un trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo.

⁸ La **brecha salarial de género** se define como la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

Tabla 4. Brecha salarial de género en euros por tipo de jornada laboral. 2007

	Año 2007		
	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Mujeres	16.245,2 €	19.200,1 €	9.047,0 €
Varones	22.051,1 €	23.066,6 €	10.348,7 €
Brecha Salarial	73,67%	83,24%	87,42%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-Encuesta de Estructura Salarial. 2007.

Atendiendo al **tipo de contrato**, las diferencias salariales entre un contrato indefinido y temporal, oscilan entre el 25,99% en el caso de las mujeres hasta el 35,55% en el caso de los hombres. Por otra parte, una mujer con contrato indefinido cobra 7.085,93 euros menos al año que un hombre con el mismo tipo de contrato (un 28,40%).

Tabla 5. Brecha salarial de género en euros por tipo de contrato. 2007

	Año 2007			
	Total	Duración indefinida	Duración determinada	Diferencia salarial entre tipos de contrato
Mujeres	16.943,9 €	17.867,4 €	13.224,2 €	74,0%
Varones	22.780,3 €	24.953,3 €	16.083,6 €	64,5%
Brecha Salarial	74,38%	71,60%	82,22%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-Encuesta de Estructura Salarial. 2007.

Por último, puede afirmarse que las diferencias salariales de género persisten en todos los grupos de ocupación, siendo más acusadas en los puestos de dirección administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados, donde la brecha se eleva al 34%.

3.3.6. Trabajos y tiempos

a) Permisos de maternidad/paternidad

El porcentaje de beneficiarios de los permisos de maternidad/paternidad constituye un indicador de cómo se distribuyen las responsabilidades en el cuidado de los hijos y la medida en que este hecho repercute en la vida profesional de las personas.

En la siguiente tabla se observa que estos permisos son disfrutados casi exclusivamente por mujeres (en un 98,3% de los casos).

Tabla 6. Permisos de maternidad/paternidad por Comunidades Autónomas.

	ENERO/DICIEMBRE 2009			
	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE	%MUJERES
Total INSS	340.512	334.786	5.726	98,3%
Andalucía	61.135	60.430	705	98,8%
Aragón	9.404	9.242	162	98,3%
Asturias	5.814	5.704	110	98,1%
Baleares	8.403	8.270	133	98,4%
Canarias	12.191	12.032	159	98,7%
Cantabria	4.020	3.938	82	98,0%
Castilla - León	14.376	14.061	315	97,8%
Castilla - La Mancha	12.807	12.641	166	98,7%
Cataluña	61.323	60.312	1.011	98,4%
Extremadura	6.608	6.543	65	99,0%
Galicia	16.716	16.381	335	98,0%
Madrid	55.982	54.971	1.011	98,2%
Murcia	11.321	11.238	83	99,3%
Navarra	5.606	5.381	225	96,0%
La Rioja	2.303	2.253	50	97,8%
Com. Valenciana	34.470	34.007	463	98,7%
Pais Vasco	17.265	16.622	643	96,3%
Ceuta	343	341	2	99,4%
Melilla	425	419	6	98,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En el análisis por regiones, los resultados son semejantes. En las **regiones Competitividad**, el número total de permisos de maternidad/paternidad ascendió en 2009 a 190.873, de los cuales, el 98,0% de los beneficiarios fueron mujeres. En las **regiones Convergencia**, el número de permisos fue menor, 149.639, y en el 98,7% de los casos, fueron solicitados por mujeres.

b) Empleo del tiempo

La Encuesta del Empleo del Tiempo realizada por el INE, pone de manifiesto cómo mujeres y hombres distribuyen su tiempo de forma diferenciada.

Tabla 7. Empleo del tiempo por parte de hombres y mujeres

Actividades principales	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
Cuidados personales	100,0	11:32	100,0	11:35	100,0	11:29
Trabajo	33,5	7:20	38,6	7:54	28,6	6:35
Estudios	14,8	5:18	14,4	5:27	15,1	5:09
Hogar y familia	83,5	3:34	74,4	2:28	92,2	4:25
Tabajo voluntario y reuniones	11,8	1:50	9,1	2:01	14,4	1:43
Vida social y diversión	57,0	1:43	56,0	1:49	58,1	1:38
Deportes y actividades al aire libre	38,4	1:46	41,8	1:57	35,1	1:33
Aficiones y juegos	29,7	1:52	36,0	2:02	23,6	1:37
Medios de comunicación	88,4	3:00	87,7	3:08	89,0	2:51
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	84,6	1:23	87,4	1:25	82,0	1:21

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EET 2009 - 2010.

Se observa además que muchas de las diferencias estadísticas existentes tienen que ver con estereotipos de género fuertemente arraigados en la sociedad. Se comprueba, al analizar la distribución del tiempo, que mujeres y hombres realizan lo que culturalmente se considera "propio de cada sexo".

Así, las mujeres dedican más tiempo al cuidado de la familia y el hogar que los hombres: las mujeres dedican, por término medio, casi el doble de tiempo que los hombres a tareas relacionadas con el cuidado del hogar, en especial aquellas tareas relacionadas con la limpieza, la cocina y el lavado de la ropa. En cambio, los hombres aparecen encargados de tareas como el cuidado de los animales, jardinería y reparaciones del hogar.

El tiempo que cada sexo se dedica a sí mismo -a sus cuidados personales-, es bastante más similar. Este epígrafe incluye las horas de sueño y las dedicadas al sustento y cuidado personal.

Los hombres disponen de más tiempo de media que las mujeres para actividades formativas o estudios, para practicar deporte, juegos y reuniones sociales. Por su parte, también los hombres dedican más horas al trabajo, tal como muestran los datos sobre tipos de contrato, a tiempo parcial o completo que se detallaron más arriba.

Asimismo, el desigual reparto de tareas del hogar, ilustran bien la generalización de dobles jornadas para las mujeres y sus repercusiones sobre la salud de éstas.

Las mujeres disponen, en general, de menos tiempo que los hombres para realizar actividades de ocio o esparcimiento que pudieran considerarse circunscritas a las oportunidades de desarrollo personal.

A la luz de lo anterior, puede afirmarse que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha supuesto su retirada del trabajo doméstico ni del de cuidado familiar. En consecuencia, su presencia en el ámbito productivo se compagina con la presencia en el ámbito del hogar, desarrollando lo que se conoce como una doble presencia o doble jornada.

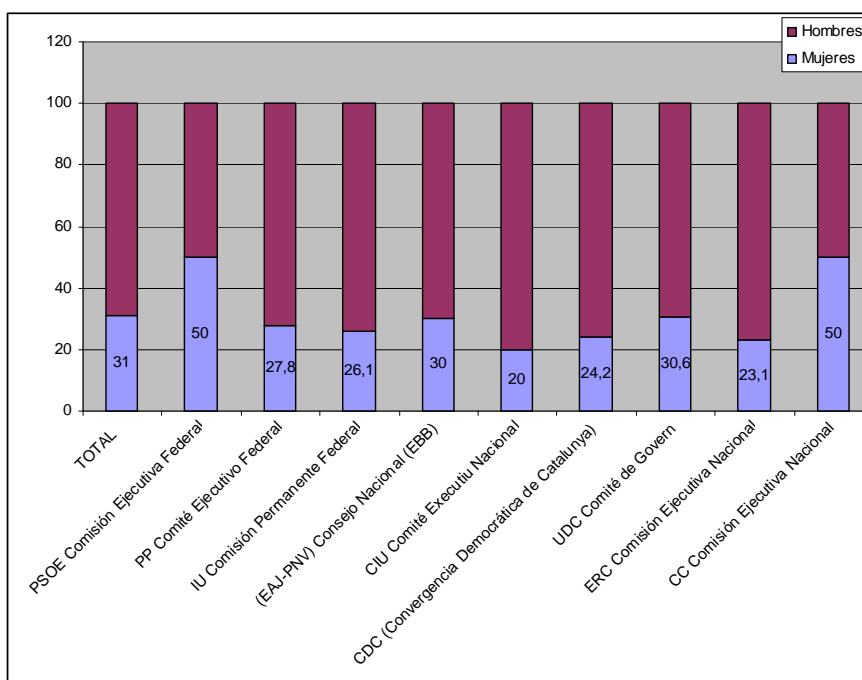
3.3.7. Poder y toma de decisiones

Aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha experimentado un extraordinario desarrollo en las últimas décadas, uno de los ejemplos más patentes de la persistencia de desigualdades lo constituye el diferente grado de ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad, hecho que, con mayor o menor incidencia, ocurre en casi todos los países.

En el gráfico siguiente se presenta el porcentaje de mujeres y hombres que ejercen cargos ejecutivos en los partidos políticos españoles.

Se observa que en 2009, la participación de las mujeres en los **cargos ejecutivos** de los nueve principales **partidos políticos** era del 31%. Los partidos que alcanzan la paridad son el PSOE y Coalición Canaria, siendo Convergencia i Unió y Esquerra Republicana de Catalunya los que tienen una menor participación de mujeres en sus ejecutivas.

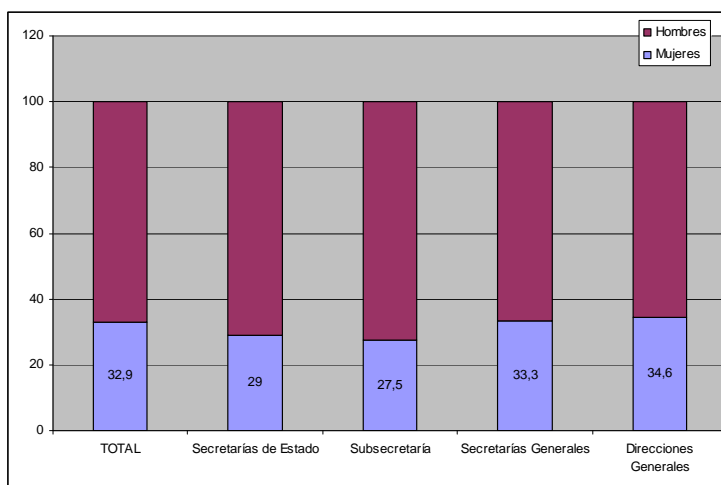
Gráfico 61. Cargos ejecutivos en los principales partidos políticos por sexo (%). Año 2009



Fuente: Instituto de la Mujer

La Administración General del Estado dispone de un porcentaje mayor de mujeres en altos cargos (32,9%). No obstante, se da la circunstancia de que cuanto mayor es la responsabilidad de los cargos menor es el número de mujeres que los ostentan. Así, podemos comparar el porcentaje de mujeres Directoras Generales (34,6) frente al de Secretarías de Estado (29,0).

Gráfico 62. Altos cargos de la AGE por sexo (%). Año 2009

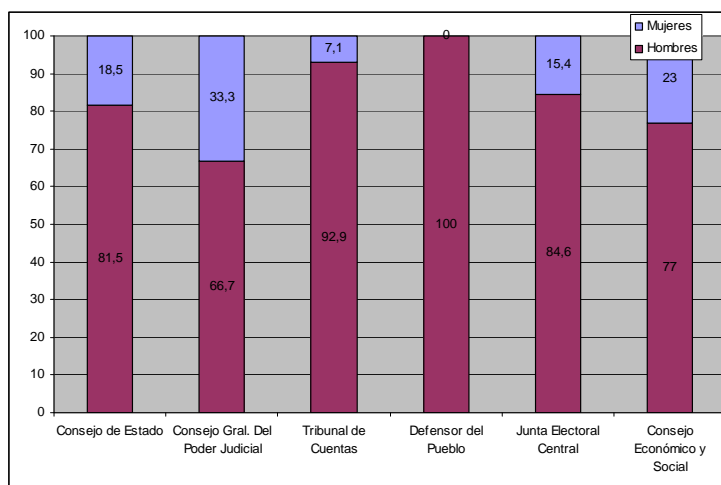


Fuente: Instituto de la Mujer

Respecto a la **composición de los órganos constitucionales**, en el año 2009 se ha producido renovación de los miembros de la Junta Electoral Central y del Consejo Económico y Social. Como consecuencia de estos nombramientos en la Junta Electoral Central se ha incrementado la representación femenina en un 7,7%; en el Consejo Económico y Social el incremento ha sido también notable, un 7,5%.

En el gráfico siguiente, se puede observar la composición de los principales órganos constitucionales en el año 2009.

Gráfico 63. Composición de diversos órganos constitucionales por sexo (%). Año 2009

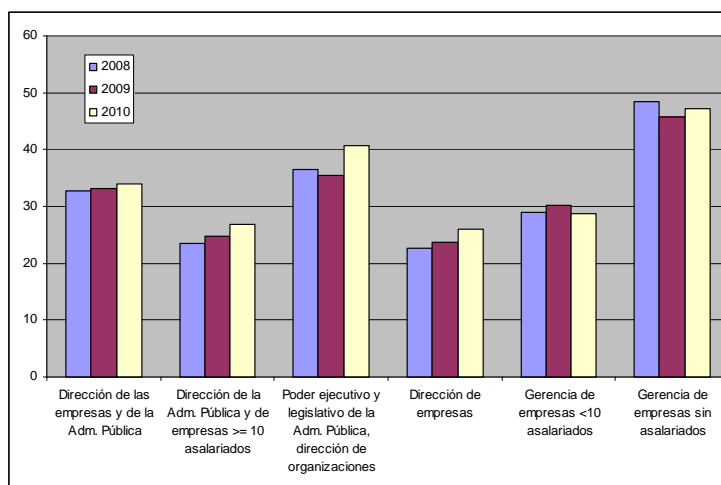


Fuente: Instituto de la Mujer

Por otro lado, la proporción de mujeres que ocupan **puestos de liderazgo o directivos en las empresas españolas** es pequeña, tanto si se comparan las cifras de mujeres con las de hombres que desempeñan estos puestos, como si se contrasta la representación de líderes mujeres con la participación femenina en el mercado laboral.

En el gráfico siguiente se muestra el porcentaje de mujeres en la dirección y gerencia de las empresas. Se puede observar la evolución ascendente de dichos porcentajes, más acusada en el último dato disponible (segundo trimestre de 2010), exceptuando en la gerencia de empresas con menos de 10 asalariados, que es ligeramente inferior a 2009.

Gráfico 64. Mujeres en la dirección y gerencia de empresas (%)



Fuente: Encuesta de población activa INE

3.3.8. Conclusiones

Población

- La población femenina absoluta supera ligeramente a la masculina.
- En cuanto a su evolución entre 2005 y 2010, la población masculina creció más que la femenina debido a que nacen más hombres que mujeres por un lado y, por otro, a que el saldo migratorio neto de hombres es mayor.
- Por grupos de edad, es mayor la proporción de varones en las edades jóvenes; en edades avanzadas es notablemente mayor el número de mujeres, debido al mayor número de defunciones masculinas y a la mayor esperanza de vida de las mujeres.
- Respecto a la población extranjera en España, entre 2005 y 2009 ésta se ha incrementado de manera notable, (un 51,4%) pasando de 3,7 a 5,6 millones, y con un predominio de los hombres respecto a las mujeres en todo el período analizado de un 13,7% de media.
- Por zonas, se observa la progresiva despoblación de las zonas rurales. Aunque históricamente este descenso ha afectado en mayor medida a los hombres, en los últimos años se ha mantenido equilibrado el porcentaje de hombres y mujeres habitantes de las zonas rurales, sufriendo incluso una disminución el porcentaje de aquéllas.

Salud

- La esperanza de vida al nacer en España ha mantenido una evolución positiva constante debido a la mejora de las expectativas de vida de las personas de edades avanzadas. La esperanza de vida de las mujeres se mantiene siempre por encima de la de los hombres (6,35 años de media), aunque las diferencias se han ido acortando en los últimos años.
- La esperanza de vida en buena salud de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres. El horizonte con buena salud de un hombre al nacer es de 57,2 años, siendo en el caso de la mujer menor, 53,35 años. A partir de los 65 años las diferencias son menores, pero se mantiene superior la de los hombres.

Nivel educativo

- Aún en el año 2009, el 67,5% de las personas analfabetas son mujeres.
- Las mujeres superan a los hombres en el nivel de estudios básicos y estudios superiores (no obligatorios), teniendo un menor porcentaje de abandono escolar. No ocurre así en cuanto a estudios secundarios, donde la situación se invierte. Esto último pone de manifiesto la mayor propensión de las mujeres a prolongar su vida educativa.
- El número de hombres graduados superiores en ciencias, matemáticas y tecnología es muy superior al de mujeres graduadas (15,4 ‰ frente a 6,8 ‰). Esta segregación ocupacional se manifiesta ya en las opciones de bachillerato, en las que el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres en áreas como Humanidades y Ciencias Sociales y Artes e inferior en áreas como CC. De la Naturaleza y Salud y Tecnología, perdurando un sesgo sexista.

Sociedad de la información

- Del análisis de los indicadores relacionados con el acceso a las TIC se deduce que el factor más influyente en la brecha de género es la edad: en edades jóvenes es mayor el número de usuarias del ordenador/Internet (16-24 años); esta situación se invierte y se va acrecentando en tramos de edad superiores (a partir de los 25 años).
- La vinculación con el nivel de estudios también es clara: existe una relación directa entre el nivel educativo y la incorporación a las TIC: a mayor nivel educativo, mayor uso del ordenador/Internet. La brecha de género va acortándose con el progresivo aumento del nivel educativo.

Mercado laboral

- Población activa: la población activa femenina se ha incrementado en el período 2006-2010 un 14,6%, siendo de 10,21 millones de mujeres en la actualidad. Asimismo, la brecha de género se ha ido reduciendo progresivamente, pues actualmente las mujeres representan un 44% de la población activa.
- Tasa de actividad: la tasa de actividad masculina se ha reducido ligeramente en el período 2006-2010 (de un 82,5% a un 81,2%); la femenina se incrementó (del 61% al 66,4%). Por tramos de edad puede decirse que muestra una tendencia al alza en los tramos 25-54 años y 55 y más años, siendo oscilante y tendente a reducirse entre los menores de 25 años. Puede afirmarse que la tasa de actividad está condicionada por la edad de las personas y también por su sexo: la de los hombres se mantiene creciente desde los 16 años y constante desde los 24 empezando a decrecer sólo a partir de los 55; la de las mujeres se ve sensiblemente alterada (se reduce) durante la edad reproductiva.
- Tasa de empleo: A pesar de la coyuntura económica, la población femenina ocupada se incrementó en 2006-2010, en 149.125 mujeres, mientras que la población total ocupada se redujo en 1.353.450 personas. Por tanto, las consecuencias de la crisis en cuanto a ocupación fueron absorbidas en mayor medida por la población masculina, por afectar la crisis más a sectores masculinizados. La tasa de ocupación nacional se redujo 5,5 puntos, mientras que para las mujeres la reducción fue menor (sólo 0,9 puntos porcentuales). Las diferencias entre la tasa masculina y femenina siguen siendo notables, lo que pone de manifiesto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral sigue sin traducirse en mayor empleabilidad. En cuanto a la ocupación por sectores: predomina el sector servicios (72% de la ocupación). No obstante es muy superior el número de mujeres empleadas en este sector (87% frente a 60%), principalmente en sanidad, servicios sociales, educación, hostelería y servicio doméstico -ocupaciones que reproducen los roles atribuidos a las mujeres-. El resto de sectores muestran un predominio masculino: agricultura, industria y construcción.
- Nivel de formación de la población ocupada: el nivel de formación reglada de las mujeres ocupadas aumentó entre 2006-2010. La falta de formación no explica el desfase de oportunidades de empleo para las mujeres, sino más bien se debe al tipo de formación prevalente -en sectores con menores oportunidades laborales- y el menor grado de autoempleo.

- Tasa de paro: a nivel general, el paro se incrementó en el período 2006-2010: entre 2006 y 2008 el número de personas en paro se mantuvo más o menos constante, en torno a los 2 millones de desempleados con una tasa de paro femenina superior a la masculina; entre 2008 y 2010 el paro creció de forma abrupta hasta casi los 5 millones, superando la tasa masculina a la femenina debido a que uno de los sectores más afectados por la crisis económica ha sido el de la construcción, fuertemente masculinizado.

Calidad en el empleo

- A nivel nacional la contratación femenina a tiempo parcial queda lejos de la masculina, donde apenas existe trabajo a jornada parcial. Esto supone un indicador de la desigual asunción de responsabilidades personales, familiares y profesionales entre hombres y mujeres.
- Este planteamiento puede tener su origen en la ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de roles basados en estereotipos de género que atribuyen sobre todo a las mujeres las responsabilidades respecto al cuidado de familiares y dependientes.
- No obstante, el trabajo a tiempo parcial puede verse también como una oportunidad para mujeres y hombres que desean incorporarse al mundo laboral sin renunciar a lo que consideran una adecuada dedicación a su vida familiar, en especial al cuidado de los hijos durante sus primeros años de vida, en lugar de ceder necesariamente estas funciones a cuidadoras poco cualificadas o escuelas infantiles.
- En 2010 el 78,23% de los contratos a tiempo parcial fueron suscritos por mujeres. Sobre el total de ocupadas, casi un 25% cuenta con un contrato a tiempo parcial, frente al 5% de los hombres.
- Entre los motivos de las mujeres para optar por un trabajo a tiempo parcial destaca: simultanear el trabajo con el cuidado de hijo y personas dependientes (96,54%).
- Respecto a la temporalidad de los contratos, ésta mejora en el período 2006-2010, con un crecimiento continuado de los contratos indefinidos (y estancamiento en 2009 y 2010). El descenso en la contratación debido a la crisis económica a partir de 2008 ha sido absorbido casi en su totalidad por los contratos temporales. A pesar de haber aumentado la contratación indefinida en mujeres, siguen siendo mayores los porcentajes de contratos indefinidos masculinos. Sin embargo es mayor la proporción de contratos temporales entre las mujeres. Esto permite afirmar que existe una mayor precariedad laboral entre las mujeres.

Categorías profesionales y retribución salarial

- En cuanto al tipo de ocupación, se observa la existencia de una acusada segregación vertical, en cuanto a que las mujeres experimentan mayores dificultades para la promoción en el seno de empresas y administraciones, del mismo modo que para el acceso al mercado laboral:
 - En empleos de tipo administrativo existe una mayoría de mujeres (58,2%)
 - En dirección de empresas, las mujeres sólo representan un 33,2%
 - Destaca la posición de las mujeres en el grupo de profesionales científicos e intelectuales (54,5%)
- El salario de las mujeres fue en 2007 en media un 25% inferior al de los hombres. Existen diferencias salariales en todos los sectores económicos y especialmente en el sector servicios.

Trabajos y tiempos

- Los permisos de maternidad/paternidad son disfrutados casi exclusivamente por mujeres (98,3%), lo que pone de manifiesto que las responsabilidades del cuidado de la familia son asumidas de manera muy acentuada por las mujeres.
- Con respecto al empleo del tiempo, las mujeres dedican por término medio casi el doble de tiempo que los hombres a las tareas relacionadas con el cuidado del hogar. Los hombres disponen de más tiempo de media que las mujeres para realizar estudios y actividades formativas, así como tiempo de ocio.
- Así, las mujeres compaginan su la presencia en el ámbito productivo y familiar, desarrollando lo que se conoce como doble presencia o doble jornada.

Poder y toma de decisiones

- Aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha experimentado un extraordinario desarrollo en las últimas décadas, persisten desigualdades en la ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad en distintos ámbitos, como son: cargos ejecutivos en partidos políticos, altos cargos de la Administración General del Estado, composición de órganos constitucionales o puestos de dirección en empresas.

3.4. Análisis DAFO

En función del estudio de la situación de contexto realizado, de los resultados de los indicadores presentados y del análisis del anterior periodo de programación, se puede confeccionar un esquema con las principales Debilidades, Fortalezas, Oportunidades y Amenazas en materia de Igualdad de Oportunidades (análisis DAFO). Este análisis se realiza para cada tipo de región objetivo: Convergencia, Phasing-out, Competitividad y Phasing-in.⁹, aunque existen rasgos comunes que se recopilan en primera instancia.

El DAFO se ha construido considerando:

- 1) Por un lado, un análisis interno de la posición relativa de las mujeres (en el mercado laboral, I+D, sociedad de la información, etc.) del cual se han extraído aspectos clasificados como debilidades y fortalezas.
- 2) Por otro lado, un análisis externo de factores de contexto, entre los que destacan la realidad de la crisis económica y la existencia de factores institucionales relevantes (como las iniciativas llevadas a cabo en los últimos años, que fomentan un entorno favorable a la transversalidad de género en las políticas).
- 3) La revisión de los DAFO incluidos en los diferentes Programas Operativos (FEDER y FSE): cada uno de los POs elaborados en el actual período de programación, cuenta con su respectivo análisis DAFO, de los que se han extraído los aspectos relativos a las IO.

El cruce entre el análisis interno (debilidades y fortalezas relativas a la posición diferencial de las mujeres en el mercado laboral), el análisis externo (factores de contexto) y la revisión de los DAFO de los POs permite extraer debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades respecto a la posición relativa de las mujeres en el contexto socioeconómico actual, que se sintetizan en las tablas a continuación.

Nótese que a veces, lo que para una CC.AA. constituye una debilidad, para otra puede representar una fortaleza –o viceversa- y así se ha reflejado en los DAFO resumen aunque a priori podría parecer contradictorio.

⁹ Para la elaboración del DAFO se agrupan en objetivo Convergencia las regiones de objetivo Phasing-out, y en Competitividad las de Phasing-in

Rasgos comunes a ambos tipos de regiones

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ D1: Se mantienen las diferencias en la ocupación femenina vs. la masculina entre las personas mayores de 25 años, si bien en las regiones convergencia han tendido a desaparecer en el último cuatrienio. ▪ D2: Niveles salariales en torno a un 25% inferiores a los de los hombres. ▪ D3: Elevada inestabilidad laboral (la contratación femenina presenta más temporalidad que la masculina). Mayor siniestralidad. Mayor rotación contractual. ▪ D4: Persistencia de la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral. ▪ D5: Escasa movilidad laboral. ▪ D6: Menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad. ▪ D7: Escaso número de mujeres empresarias ▪ D8: Mayor dedicación por parte de las mujeres a trabajos no remunerados, por diferencia de roles. ▪ D9: Baja corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes. ▪ D10: Aproximadamente, menos del 2% de los permisos por maternidad son disfrutados por los padres. ▪ D11: Persistencia de estereotipos y prácticas socio-culturales que impiden la incorporación de las mujeres a la vida profesional. Esta persistencia es mayor entre las regiones de objetivo Convergencia. ▪ D12: Escasa participación femenina en actividades de I+D. ▪ D13: Brecha digital de género en el uso de las TIC. ▪ D14: Poca concienciación sobre la IO. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ F1: Tendencia creciente a la incorporación de las mujeres a la actividad laboral frente a un descenso de la tasa de actividad masculina. ▪ F2: Frente a un descenso global de la población ocupada, aumenta el número de mujeres empleadas, reduciéndose el diferencial con las tasas masculinas (debido probablemente al efecto de la crisis). ▪ F3: Descenso de la contratación temporal entre las mujeres ▪ F4: Implantación de mejoras sobre la situación laboral de las mujeres en las empresas a través del establecimiento de planes de igualdad y conciliación. ▪ F5: Alta ocupación femenina en los niveles superiores de formación. ▪ F6: Mejora de los niveles de educación y formación de las mujeres. ▪ F7: Incremento relativo (en % sobre el total) de mujeres trabajadoras por cuenta propia - aumento del autoempleo femenino como herramienta eficaz de creación de empleo de las mujeres.

Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ A1: Intensificación de las dinámicas de asunción de doble rol y doble jornada por parte de las mujeres: vida familiar y laboral. ▪ A2: La persistencia de la división sexual del trabajo hace que sean las mujeres las que disfrutan de las medidas de conciliación puestas a su disposición (permisos, reducciones y excedencias). Esto puede debilitar en términos comparativos sus carreras profesionales y su posición relativa en el mercado laboral. ▪ A3: Abandono del mundo laboral por las mujeres dentro de su edad activa ▪ A4: Insuficiente oferta de guarderías, que favorezcan la inserción de las mujeres en el mercado laboral. ▪ A5: Insuficientes infraestructuras y servicios de atención a personas dependientes y de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. ▪ A6: La pervivencia de disparidades entre el medio rural y urbano puede alentar a las mujeres más jóvenes a abandonar el medio rural. ▪ A7: Progresivo envejecimiento de la población, lo que provoca altas tasas de dependencia. ▪ A8: Persistencia de estereotipos de género y prácticas socio-culturales que impiden la incorporación de las mujeres a la vida profesional. ▪ A9: Brecha digital entre hombres y mujeres ▪ A10: Mayor riesgo de pobreza entre las mujeres que en los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O1: La contratación a tiempo parcial puede favorecer la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida familiar y profesional. ▪ O2: Nuevas posibilidades abiertas por el teletrabajo, en concreto en la IO, mejora de la calidad de vida (conciliación) y desarrollo de las zonas rurales y/o aisladas ▪ O3: La evolución del mercado laboral anima a actuar en nuevos aspectos relacionados con la calidad en el empleo (flexibilidad laboral, IO, conciliación de la vida familiar y profesional, etc.) ▪ O4: Apoyos institucionales al espíritu emprendedor femenino ▪ O5: Aumento de las tasas de escolaridad netas de la población de 0-3 años. ▪ O6: Impulso a la creación de empleo femenino derivada de la necesidad de desarrollar las cualificaciones pertinentes en los sectores profesionales relacionados con la atención de personas en situación de dependencia a raíz de la ley 39/2006. ▪ O7: Programas de formación específicos para mujeres. ▪ O8: Potencial dinamizador de las mujeres en el mundo rural ▪ O9: Población ocupada femenina menos afectada por el impacto de la crisis sobre sectores de ocupación masculinizados, lo que puede favorecer un mejor posicionamiento de las mujeres en el mercado laboral. ▪ O10: Voluntad política para la implementación de la IO entre hombres y mujeres de manera transversal, lo que da lugar a un contexto institucional favorable para la promoción integral de la igualdad de género. ▪ O11: Creciente introducción del concepto de corresponsabilidad en el ámbito socioeconómico. ▪ O12: Reducción progresiva de la brecha digital de género.

Objetivo Convergencia

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ D15: Tasa de actividad (58,85) y empleo (35,04) femeninos inferiores a los masculinos (79,03 y 53,25 respectivamente). Inferiores a la media europea y/o española. ▪ D16: Tasa de paro femenina muy superior a la media nacional (34,57%). Especialmente acusado entre las mujeres inmigrantes. Mayor incidencia del desempleo de larga duración ▪ D17: Descenso de las tasas de actividad y empleo entre las menores de 25 años. ▪ D18: Mayores diferenciales de actividad y paro entre hombres y mujeres que la media estatal. ▪ D19: El nivel de ocupación no se corresponde con el nivel de formación alcanzado por las mujeres (dinámica de subempleo femenino). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ F8: Reducción de los diferenciales de tasas de actividad y desempleo con respecto a las masculinas, especialmente a partir del primer trimestre de 2009 (debido probablemente al efecto diferencial de la crisis).

Objetivo Competitividad

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ D20: Tasa de actividad (67,1) y empleo (42,93) femeninos inferiores a los masculinos (81,97 y 56,20 respectivamente). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ F9: Creciente incorporación de las mujeres a la actividad laboral, con menores diferenciales de actividad con las tasas masculinas que la media estatal. ▪ F10: Reducción de la diferencia entre tasas de empleo masculina y femenina en menores de 25 años: las tasas de empleo femeninas son equivalentes a las masculinas en este grupo de edad. ▪ F11: Creciente presencia femenina con formación universitaria ▪ F12: Mejora de la presencia de las mujeres en las actividades de I+D, tanto en términos generales como en el sector empresarial

3.5. La Igualdad de Oportunidades en el MENR: análisis de los indicadores estratégicos

FEDER

En el periodo de programación actual se ha avanzado desde la sensibilización y consideración formal del principio de igualdad entre mujeres y hombres del periodo 2000-2006 a la aplicación efectiva y real de dicho principio, potenciando no sólo su transversalidad en todos los ámbitos de actuación de los Fondos, sino también mediante la programación de actuaciones específicas destinadas a combatir la discriminación de género y conseguir una igualdad real de mujeres y hombres.

En los diferentes ejes del MENR correspondientes a las actuaciones del FEDER se incluyen los indicadores estratégicos de IO que se relacionan en la siguiente tabla:

Tabla 8: Indicadores estratégicos del FEDER

EJE	INDICADOR	VALOR INICIAL	VALOR ACTUAL	OBJETIVO 2010	FUENTE
1	Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (mujeres) (%)	0,87 (2005)	0,99 (2008)	1,6	INE
1	Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (%)	26,5 (2004)	28,4 (2008)	30	INE
1	Mujeres que utilizan habitualmente Internet	44,20 (2006)	56,20 (2009)	75	INE
2	Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e ISFL (mujeres) respecto a total de ocupadas (%)	0,28 (2005)	0,34 (2008)	0,52	INE
2	Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% sobre el total)	3,45 (2006)	10,28 (2009)	-	Instituto de la Mujer
4	Censo de conductores: mujeres respecto al total (%).	38,24 (2005)	40,62 (2008)	-	DGT

Fuente: MENR

La evolución de estos indicadores es positiva en todos los casos, aunque los últimos datos conocidos se encuentran lejos de alcanzar los objetivos propuestos en el MENR para 2010. Esto puede ser debido, bien a que los objetivos fijados son muy ambiciosos, o más bien al cambio experimentado en la situación económica justo en los años posteriores a la elaboración del MENR. Destaca el aumento del acceso de las mujeres a Internet, como hemos visto en el apartado

anterior. También la presencia de las mujeres en la presidencia de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 se ha incrementado de manera notable. La explicación podría ser que a partir del año 2007 se contabilizan todos los sillones de los Consejos de Administración, incluyendo las personas jurídicas, mediante la persona física encargada de su representación. Esta explicación por sí sola no parece suficiente, ya que se observa en los dos últimos años una tendencia regular de aumento de este indicador, lo que nos llevaría a centrar las causas en la aplicación de la Ley de Igualdad o en la existencia de una mayor sensibilización sobre la presencia de las mujeres en los centros de poder. En el MENR no hay fijados objetivos a 2010 y a 2013 para este indicador, por lo que no se puede analizar su evolución comparativamente.

FSE

En lo que respecta a las intervenciones del Fondo Social Europeo, el MENR incluye asimismo indicadores estratégicos de IO, que se relacionan a continuación:

Tabla 9: Indicadores estratégicos del FSE

EJE	INDICADOR	VALOR INICIAL	VALOR ACTUAL	OBJETIVO 2010	FUENTE
1	Población entre 25 y 64 años asistente a cursos de formación permanente (mujeres) (%)	11,5 (2006)	11,3 (2008)	13,5	La Educación en España 2010, MEC, Curso 2007-2008
2	Tasa de empleo femenina (16 a 64 años)	53,02 (2006 TI)	52,96 (2010TI)	57	La Educación en España 2010, MEC, Curso 2007-2008
2	Tasa de escolaridad en niños de 2 años	29,9 (Curso 2005/06)	35 (Curso 2007/08)	30	La Educación en España 2010, MEC, Curso 2007-2008
3	Tasa de abandono escolar (mujeres)	23,7 (2006)	25,7 (2008)	12	La Educación en España 2010, MEC, Curso 2007-2008
3	Tasa bruta de población graduada en enseñanza obligatoria (mujeres)	76,4 (Curso 2005/06)	76,1 (Curso 2006/07)	87	La Educación en España 2010, MEC, Curso 2007-2008

Fuente: MENR

Puede decirse que la evolución de estos indicadores no ha sido muy significativa, y algunos de ellos han experimentado ligeros retrocesos, como el indicador de población femenina asistente a cursos de formación, la tasa de empleo o la tasa de población graduada en enseñanza obligatoria (mujeres). El indicador tasa femenina de abandono escolar ha experimentado una leve mejoría y sí ha sido muy significativo el avance en la tasa de escolaridad en niños de 2 años.

Este último indicador (escolaridad en niños de 2 años) es el único que alcanza –incluso supera– su objetivo para 2010. El resto de indicadores se encuentran aún lejos de sus respectivos objetivos.

4. ANÁLISIS DE PERTINENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA DEL FSE

El contenido del MENR 2007-2013, está sujeto a lo establecido en el Reglamento 1083/2006, teniendo un doble carácter de documento financiero y documento estratégico.

- Como documento financiero incorpora la dotación para la política regional y de cohesión territorial prevista para España en el Acuerdo del Consejo Europeo de 16 de diciembre de 2005, que aprueba las Perspectivas Financieras para 2007-2013.
- Como documento estratégico establece la estrategia diseñada para los fondos FEDER, FSE y FC para el mismo período. Así, el MENR define la contribución de la política regional española al cumplimiento de los objetivos de Lisboa, particularizado para España en el Programa Nacional de Reformas. Asimismo, traduce las Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión al contexto específico de las regiones españolas, individualizando la estrategia general definida a nivel de la UE.

En el análisis de la estrategia del FSE incorporada por el MENR se identifica la ausencia de objetivos específicos en materia de IO (sí de indicadores estratégicos en cada uno de los ejes, considerados no obstante insuficientes para un análisis estratégico de IO).

Por ello, se recomienda –y así se ha hecho en la presente EETIO- la incorporación de unos **objetivos específicos** para el correcto seguimiento y evaluación de las políticas, medidas y actuaciones que promuevan la igualdad de hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los fondos.

Partiendo de las conclusiones del análisis de contexto del Capítulo 3, de lo dispuesto en el *Reglamento 1083/2006*, así como en las *Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión*, se propone como **objetivo global** para la estrategia en materia de Igualdad de Oportunidades del FSE en el MENR:

Contribuir al fomento de la Igualdad y a la eliminación de las desigualdades de hombres y mujeres,

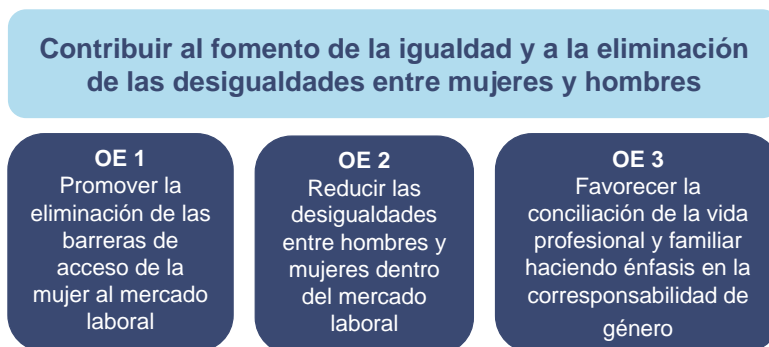
A este objetivo se se debe llegar a través de **3 Objetivos Específicos (OE)**:

OE 1. Promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral.

OE 2. *Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.*

OE 3. *Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género.*

Árbol de objetivos de Igualdad de Oportunidades.



El primer objetivo específico *(OE1) Promover la eliminación de las barreras de acceso de la mujer al mercado laboral* engloba aquellas actuaciones dirigidas a fomentar la empleabilidad de las mujeres, y por tanto a incrementar sus tasas de actividad y empleo, incidiendo en los ámbitos en los que se encuentra sub-representada. Asimismo incluye las actuaciones dirigidas a incentivar la creación de empresas por parte de las mujeres.

El segundo objetivo específico *(OE2) Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral* abarca las medidas orientadas a eliminar la segregación vertical en el mundo laboral, la equiparación salarial, la mejora de la calidad del trabajo femenino o la formación continua de las trabajadoras.

Por último, el tercer objetivo *(OE3) favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género* comprende acciones para promover un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria, para desarrollar un modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida familiar y profesional y para fortalecer las redes de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

Este último objetivo reviste particular importancia a la luz del análisis del contexto. Los cambios derivados de la crisis agravan las problemáticas estructurales de conciliación de la vida personal,

familiar y profesional, lo que aconseja enfatizar el trabajo sobre medidas de apoyo a la conciliación que:

- Descarguen a las mujeres trabajadoras de la presión derivada de la asunción de un doble rol y una doble jornada (intensificadas por la crisis)
- Impulsen la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado familiar y,
- Eviten que las medidas de conciliación se conviertan en regulaciones de permisos dirigidos implícitamente a las mujeres, que deterioran sus trayectorias laborales y su posición en las empresas.
- Que las medidas de conciliación, cuando sean asumidas voluntariamente por las mujeres, no constituyan un *hándicap* para ellas en su trayectoria profesional, para lo que es necesario poner en valor el capital social que éstas desarrollan a través de su dedicación y aportación personal en el ámbito familiar.

En esta línea parece necesario:

- Redirigir las acciones de apoyo a la conciliación al refuerzo de las ayudas para el cuidado de menores y la contratación de servicios de apoyo y desarrollar una política efectiva de creación de empleo en el sector de los servicios para la conciliación (apoyándose en la oportunidad derivada de la implantación de la ley de dependencia).
- Incentivar de manera más eficaz la participación de los hombres en las reducciones y excedencias (evitando que la participación sea abrumadoramente femenina).

4.1. Análisis de la pertinencia de la estrategia

El análisis de la pertinencia de la estrategia en materia de Igualdad de Oportunidades se realiza cruzando los objetivos específicos propuestos (OE1, OE2 y OE3-) con las debilidades y fortalezas extraídas de la revisión de contexto realizada en el Capítulo 3 y plasmadas en el análisis DAFO.

Los objetivos específicos definidos pretenden dar respuesta a las debilidades identificadas en términos económicos y sociales, garantizándose, con ello, la adecuación de la estrategia a las necesidades existentes en materia de IO de hombres y mujeres.

En este sentido, en el análisis de pertinencia de la estrategia se observa que los tres objetivos específicos inciden sobre un número semejante de debilidades. En concreto:

- *Promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral (OE1)* incide directamente sobre las diferencias existentes entre la ocupación femenina y masculina (D1), la segregación horizontal (D4) y los estereotipos y prácticas socioculturales que impiden la incorporación de las mujeres a la vida profesional (D11).
- Por otro lado, se identifica una relación directa entre la *Reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral (OE2)* y la segregación vertical, la discriminación salarial y la inestabilidad laboral. En este sentido, el objetivo OE2 incide sobre todas aquellas prácticas o situaciones que sean discriminatorias hacia las mujeres en el ámbito laboral, como son en este caso las debilidades D1, D2 y D4.
- Finalmente, se consideran el *OE3* directamente relacionado con la totalidad de las debilidades, especialmente D5, D10 y D11. *Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género* incide directamente sobre la baja corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y cuidado de las personas dependientes (D5). En el caso de la D11, que hace referencia a la estereotipia de rol, se considera que está directamente relacionada con el problema de la conciliación, ya que éste se fundamenta en la concepción tradicional de los roles y la división sexual del trabajo. Sobre el resto de debilidades, este tercer objetivo específico influye en la medida en que la presencia de las mujeres en la ocupación y en condiciones similares a las de los hombres se ve influenciada por la capacidad de respuesta a sus necesidades de conciliación de vida personal, familiar y profesional.

Tabla 10. Análisis de pertinencia; incidencia de los Objetivos Específicos en las Debilidades

Objetivos en materia Igualdad de Oportunidades	DAFO-DEBILIDADES						
	D1	D2	D3	D4	D5	D10	D11
OE 1. Promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral.							
OE 2. Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.							
OE 3. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género.							

Fuente: Elaboración propia.

Este análisis encuentra su complementariedad con el estudio de los objetivos y las fortalezas que, como muestra la siguiente tabla, cuentan con un tratamiento similar a las necesidades.

Considerando la incidencia de cada objetivo específico sobre las diferentes fortalezas, se observa en términos generales que todas ellas, en mayor o menor grado, son potenciadas o reforzadas mediante la consecución de los objetivos específicos establecidos.

- Particularmente, aquellas fortalezas relacionadas con el acceso de las mujeres al mercado laboral y su permanencia en éste, son cubiertas por los objetivos OE1 y OE2. Promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral potencia la tendencia creciente a la incorporación de las mujeres al mercado laboral (F1), la reducción del diferencial de ocupación de hombres y mujeres (F2), el alto nivel de educación de las mujeres (F6) y el incremento de la actividad emprendedora en las mujeres (F7).
- Por su parte, la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral potencia la alta ocupación femenina en los niveles superiores ya que ayuda a promover la permanencia de las mujeres con un alto grado de formación en el mercado laboral (F5). También potencia la mejora de la calidad del trabajo y por tanto el descenso de la contratación temporal entre las mujeres (F3). Desde el punto de vista de reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral a través de la formación continua, el OE2 también potencia la mejora en la formación de las mujeres (F6).

- Por último favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género incide sobre la implantación de mejoras sobre la situación laboral de las mujeres en las empresas a través de la implantación de planes de igualdad (F4), así como en el hecho de que las mujeres se incorporen a la actividad laboral (F1 y F2), a que mejoren sus condiciones laborales (F4), reduzcan su situación de subempleo y accedan al empleo por cuenta propia (F7).

Tabla 11. Análisis de pertinencia; incidencia de los Objetivos Específicos en las Fortalezas

Objetivos en materia Igualdad de Oportunidades	DAFO-FORTALEZAS						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
OE 1. Promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral.							
OE 2. Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.							
OE 3. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género.							

Fuente: Elaboración propia.

El análisis para la situación específica de las regiones Convergencia y Competitividad resulta redundante, puesto que la situación de ambas regiones es, en lo esencial, similar, siendo el análisis general de aplicación a ambos tipos de regiones.

En definitiva, a la luz de lo visto a lo largo del análisis de pertinencia, se puede concluir que los objetivos específicos de IO propuestos responden a las necesidades identificadas en el análisis de contexto a la vez que potencian las fortalezas encontradas.

El OE3 es el objetivo más destacado, en línea con su condición de sinérgico (ver "Análisis de coherencia interna"), ya que repercute sobre un mayor número de debilidades y fortalezas.

4.2. Análisis de coherencia interna

Para el análisis de la coherencia interna se procede en primer lugar a evaluar la solidez, es decir, la sinergia entre objetivos específicos, y posteriormente a evaluar la consistencia con los ejes y temas prioritarios del FSE.

El análisis de la solidez de la estrategia se basa en la clasificación de los objetivos en función de su influencia sobre los restantes y de su sensibilidad.

El objetivo **OE1 Eliminar las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral** se considera un objetivo estratégico debido a que tiene una valoración superior a la media en influencia y en sensibilidad. Su influencia tanto sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral (OE2) como sobre la promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, (OE3) se entiende desde el punto de vista de que si las mujeres no consiguen acceder al mercado laboral, no pueden permanecer en éste en las mismas condiciones que los hombres, y por tanto no se podría alcanzar la reducción de las desigualdades ni la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La influencia sobre el OE2 es si cabe mayor, debido a que éste abarca un abanico más amplio de actuaciones como por ejemplo la eliminación de la segregación vertical en el mundo laboral, la equiparación salarial de hombres y mujeres, la mejora de la calidad del trabajo femenino o la formación continua de las trabajadoras.

Para conseguir estas metas, es condición *sine qua non* que las mujeres estén incorporadas al mercado laboral. Sin embargo, la influencia sobre OE3 es más limitada debido a que favorecer la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género no está circunscrito únicamente al mercado laboral, sino a todas las esferas de la vida de mujeres y hombres, en consecuencia la influencia de OE1 sobre este tercer objetivo es moderada.

En todo caso la influencia del OE1 podríamos calificarla como básica, de carácter condicional: para que pueda haber igualdad en el acceso al mercado laboral y dentro de las empresas, así como conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la condición básica o de hecho es obviamente que haya acceso a la actividad y el empleo; pero, en rigor, no se trata de un objetivo que influya necesariamente de forma positiva en la reducción de desigualdades internas a las empresas o que reduzca en sí las necesidades de conciliación, ya que la realidad es que se produce el acceso al empleo por parte de las mujeres y, a partir de tal hecho, comienzan a evidenciarse los problemas de segregación vertical y conciliación.

Por otro lado, analizando el *OE2 Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral*, se pone de manifiesto que el tratamiento igualitario en el mercado laboral de hombres y mujeres constituye un aliciente para el acceso de las mujeres al mismo. Por lo tanto el OE2 tiene una influencia moderada sobre la eliminación de las barreras de acceso por parte las mujeres (OE1). Si se tiene en cuenta además que la sensibilidad del OE2 es superior a la media (se ve influenciado tanto por OE1 como por OE3), se concluye que este objetivo es sensible y por tanto, su desarrollo o éxito depende en buena parte del cumplimiento o el logro de los otros objetivos, presentando un alto grado de dependencia.

Por último, el *OE3 Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género* es un objetivo altamente influyente o sinérgico por su influencia sobre el resto y por tener una sensibilidad por debajo de la media. Tiene a su vez una gran capacidad de arrastre ya que se considera que el OE3 influye de forma importante tanto sobre el OE1 como sobre el OE2. Se entiende que la posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y profesional supone la eliminación de una de las barreras de entrada de las mujeres al mercado laboral, al tiempo que se considera que la corresponsabilidad de género implica directamente la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En definitiva, la conciliación constituye una barrera que afecta a toda la dinámica de acceso e igualdad de las mujeres en el mercado laboral¹⁰.

En la siguiente matriz, se plasman las sinergias existentes entre los objetivos propuestos.

¹⁰ Hay que tener en cuenta que actuar sobre las barreras a la conciliación no significa dirigirse sólo a las personas que tienen responsabilidades familiares. Modificar estas barreras, que incluyen los prejuicios y estereotipos relativos a los roles de género, significa actuar sobre factores que condicionan directa o indirectamente el acceso y la promoción laboral de todas las mujeres (tengan o no efectivamente responsabilidades familiares), precisamente por el efecto de la estereotipia de rol (aunque una mujer no tenga hijos, se supone que en un momento dado puede optar por tenerlos, lo que con frecuencia puede devaluar la imagen de su productividad). Además promover las posibilidades de conciliar implica favorecer la libertad de decisión de muchas mujeres que se ven en la práctica condicionadas a elegir entre sus carreras profesionales y la opción por la maternidad (con frecuencia la opción por una de estas alternativas implica efectivamente sacrificar la otra).

Tabla 12. Coherencia interna entre Objetivos Específicos de IO 11

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE IO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE IO				
	OE1	OE2	OE3	Influencia	%
OE1		5	2	7	70%
OE2	2			2	20%
OE3	5	5		10	100%
Sensibilidad	7	10	2		
%	70%	100%	20%		

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al análisis de la consistencia de la estrategia, se utiliza una matriz que relaciona los objetivos estratégicos en materia de IO con los ejes y temas prioritarios del FSE.

Los temas prioritarios del FSE se organizan en 5 ejes:

- EJE 1. Espíritu empresarial y adaptabilidad.
- EJE 2. Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres.
- EJE 3. Aumento y mejora del capital humano.
- EJE 4. Cooperación transnacional e interregional.
- EJE 5. Asistencia técnica.

En el análisis de la consistencia se observa que todos los objetivos atienden a más de un eje. Además se aprecia como el *promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral* incide preferentemente sobre los temas prioritarios del eje 2, *Empleabilidad, inclusión social e igualdad de hombres y mujeres*, mientras que *reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral* incide de forma más significativa sobre el eje 1, *espíritu empresarial y adaptabilidad*. Ninguno de los tres objetivos específicos atiende a la *cooperación transnacional e interregional* ni a la *asistencia técnica*, que son prioridades estratégicas de apoyo a las otras tres.

¹¹ Se valora la influencia de cada objetivo sobre los restantes. La ponderación se efectúa teniendo en cuenta las características específicas de los objetivos considerando el siguiente criterio, y dejando en blanco la diagonal principal:

- Sin relación alguna 0
- Relación moderada 2
- Relación fuerte 5

Dentro de los ejes del FSE, se identifica el tema prioritario (TP) 69, "*Medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de las mujeres en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar acceso al ciudadano y la atención de niños y personas dependientes*", y el tema prioritario 63, "*Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas*", como temas de incidencia vertical y directa sobre la IO. La razón es que ambos inciden directamente sobre las mujeres y por tanto cubren la mayoría de los OEs. Si bien, por su formulación, la vinculación es más evidente en el TP 69, la clasificación del TP 63 como vertical, se debe a que en ciertos POs se están asociando actuaciones específicas de IO a esta categoría de gasto. Así, del análisis efectuado de los POs regionales del FSE, así como de la ejecución, se deduce que varias CC.AA. (ver nota al pie 18) han incluido las operaciones relacionadas con los planes de igualdad en las empresas en el tema prioritario 63, junto con otros mecanismos innovadores de organización del trabajo, en lugar de en el marco del resto de actuaciones específicas relacionadas con la mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral y de la conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar.

El resto de temas prioritarios que contribuyen a la consecución de algún objetivo se consideran horizontales, esto se debe a que no van dirigidos exclusivamente a la consecución de la IO, si bien pueden contribuir a la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres de forma indirecta.

Se observa que todos los objetivos son atendidos por al menos un eje. Además se aprecia cómo los temas prioritarios del Eje 1 atienden preferentemente al OE2 y los TPs del Eje 2 al OE1. En línea con lo ya expuesto, los objetivos específicos de IO no se ven atendidos por los ejes 4 y 5 del MENR relativos a la intervención del FSE.

Tabla 13. Coherencia interna entre objetivos estratégicos relativos a IO y los OE del MENR

		EJES PRIORITARIOS DE LA ESTRATEGIA DEL FSE EN EL MENR			Grado de cobertura por OE (Nº)	Grado de cobertura por OE (%)
		OE 1	OE 2	OE 3		
EJE 1	TP 62				2	66%
	TP 63					
	TP 64					
	TP 68					
EJE 2	TP 65				3	100%
	TP 66					
	TP 69					
	TP 70					
	TP 71					
	TP 80					
	TP 81					
EJE 3	TP 72				1	33%
	TP 73					
	TP 74					
EJE 4	TP 80				0	0%
EJE 5	TP 85				0	0%
	TP 86					
Nº ejes atendidos		2	2	2		
% sobre el total de ejes		40%	40%	40%		

Fuente: Elaboración propia.

4.3. Análisis de coherencia externa

El análisis de coherencia externa analiza el grado de correspondencia entre los objetivos específicos definidos y el marco normativo y/o documental de referencia que establece las intervenciones a nivel nacional y nivel comunitario que se están ejecutando en su mismo espacio temporal y territorial, en materia de IO de hombres y mujeres, que en el ámbito de la IO son:

- A nivel comunitario, el *Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010)* y,
- A nivel nacional, el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*.

Tras el análisis de ambos documentos se identifica una alta correspondencia entre los objetivos establecidos. Mientras que el Plan de Trabajo fija seis objetivos o áreas prioritarias, el Plan Estratégico establece doce ejes, a lo largo de los cuales se reparten 69 objetivos. De entre éstos,

para los objetivos 6.6, 4.3, 12.2, 12.3, 12.4 y 12.5. no se ha encontrado ningún paralelismo en el Plan de trabajo.

Dentro de la matriz de coherencia se establece tanto la correspondencia entre los objetivos del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010) y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), como la relación entre los objetivos de los dos planes y los objetivos específicos de IO.

Destaca cómo todos los objetivos específicos de IO atienden al menos uno de los objetivos comunitarios. También se aprecia cierta concentración en torno a los objetivos *O1, Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; O3, Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones; y O5, Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad.* No obstante tanto el *O4, Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos,* como el *O6 Promover la igualdad de género fuera de la UE,* quedan desatendidos por los OEs propuestos.

Estos dos últimos objetivos no se corresponden con los ámbitos de intervención del Fondo Social Europeo, ya que son de alcance más general o, en el caso del 6 de fuera de la Unión Europea.

En consecuencia, puede concluirse que la formulación estratégica de los OEs está en línea con los objetivos estratégicos en materia de igualdad, tanto a nivel de la Unión Europea como a nivel nacional.

Tabla 14. Coherencia externa de los Objetivos Específicos de Igualdad de Oportunidades

PTI 2006 - 2010	PEIO 2008 - 2011	Objetivos estratégicos de IO en el marco del MENR				
		OE1	OE2	OE3	Grado de cobertura por OE (Nº)	Grado de cobertura por OE (%)
O.1.	2.1-2.4; 7.1-7.4; 9.1-9.5				2	66%
O.2	3.1-3.4				1	33%
O.3	1.1-1.8; 4.2; 5.1-5.5; 6.5, 6.6				2	66%
O.4	4.4; 10.1-10.7				0	0%
O.5	4.1; 4.5-4.13; 8.1-8.5; 12.5				3	100%
O.6	11.1-11.3				0	0%
Nº Objetivos atendidos		3	3	2		
% sobre el total de Objetivos		50%	50%	33%		

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Análisis de concentración

La atención de las desigualdades entre hombres y mujeres requiere de medios materiales y humanos necesarios, lo que se traduce, en la práctica, en una dotación financiera. En esta línea, el análisis de concentración examina la existencia de un presupuesto específico y visible dedicado a la IO de hombres y mujeres en las intervenciones del FSE y en la suficiencia de dichos recursos. En este sentido, los recursos destinados a la integración de la IO son los que se identifican y cuantifican en el MENR y los POs.

Al analizar las asignaciones presupuestarias establecidas en el MENR para cada tema prioritario del FSE, se identifica una sola asignación presupuestaria específica dedicada a la IO de hombres y mujeres que se corresponde con el tema prioritario 69 (TP69). La ayuda FSE programada para el TP69 que engloba a todos los POs y a todas las regiones objetivo para el periodo 2007-2013, ascendió a 227.172.165 €.

Sin embargo, a través de la asignación presupuestaria, se considera que no se pueden determinar con precisión los recursos financieros reales que están siendo destinados a la consecución de

cada objetivo específico de igualdad. No es posible determinar en qué proporción contribuye el TP69 a cada uno de los OEs, pero sí repercute sobre el objetivo global: *Contribuir al fomento de la Igualdad y a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres.*

Por tanto, se va a llevar a cabo el análisis a partir de la ejecución financiera de aquellos POs cuyos informes anuales han sido aprobados por los Comités de seguimiento hasta el momento de la redacción del presente informe¹². En lo que respecta a los indicadores físicos, la información más reciente se refiere a la contenida en los informes anuales de ejecución del año 2009.

Se debe resaltar con carácter previo a la explotación de los datos, que el análisis de la concentración de los recursos destinados a la IO por los POs del FSE en el periodo 2007-2013 se realiza de forma vertical (y específica), a través de los TP 63 y 69, posponiendo el análisis transversal al estudio de la ejecución física, a través de la participación de las mujeres en las actuaciones cofinanciadas versus la de los hombres.

El TP73 “Medidas para aumentar la participación en la educación y la formación permanente, mediante medidas tendentes a lograr la reducción del abandono escolar y la segregación sexista de materias, ...”, hace mención asimismo –aunque de forma un tanto marginal- a la igualdad de género en el ámbito educativo, si bien la descripción actual de las operaciones no permite identificar aquellas acciones dirigidas efectivamente a combatir la segregación sexista de materias, por lo que no hemos incluido en este análisis de concentración financiera.

La elección del TP69 se debe a que es el único específico de IO y, como se observa en el análisis de consistencia, se relaciona con los tres objetivos específicos simultáneamente. Por otro lado, se ha podido constatar a través del estudio de los POs, que ciertas regiones prevén en el marco del TP63 el desarrollo de actuaciones específicas en materia de IO de hombres y mujeres, tales como planes de igualdad en empresas¹³.

¹² Los Programas Operativos de Canarias, Galicia y La Rioja no tienen ejecución en el marco del TP 69 y el País Vasco no tiene programación en esta categoría de gasto

¹³ Las regiones que prevén actuaciones específicas de igualdad de oportunidades en el marco de la categoría de gasto 63 son: Andalucía, Valencia, Galicia, País Vasco, La Rioja y la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Del estudio de las actuaciones certificadas hasta la fecha en los diferentes POs, correspondiente a las anualidades 2007-2009, se extrae que la ayuda total ejecutada entre los temas prioritarios 63 y 69 fue de 90.813.859 €, de los cuales:

- Únicamente el 4,9%, 5,9% y 16,3%, se concentraron en los objetivos específicos OE1, OE2 y OE3, respectivamente.
- El 86% de los recursos financieros que se concentran en el OE1 y la totalidad de los concentrados en el OE3 se corresponden con la ejecución de operaciones a través del TP69 en el marco del eje 2 del FSE
- A la consecución del OE2 contribuyen tanto el TP 63(del eje 1) como el TP69, con un 38% y 62% respectivamente.

Por tanto, se concluye que:

- Debido a la falta de precisión en la información de las actuaciones llevadas a cabo, gran parte de la ayuda ejecutada no puede vincularse unívocamente con los OEs,
- De los recursos financieros que se corresponden de forma directa con los OEs, el mayor porcentaje de los mismos se destinó a la consecución del OE3.

Tabla 15. Concentración de los recursos financieros presupuestados en los TP63 y TP69

Objetivo Especifico	Ayuda	Total	% Ayuda certificada
Total OE1	4.428.399 €	5.895.376 €	4,9%
Total OE2	5.348.861 €	8.662.768 €	5,9%
Total OE3	14.812.996 €	20.002.954 €	16,3%
Total certificado TP63 y TP 69	90.813.859 €	121.240.316 €	

Fuente: Elaboración propia a partir de información del MENR.

Tabla 16. Concentración de los recursos financieros presupuestados desglosados por TP

Objetivo Específico	TEMA	AYUDA	TOTAL
OE 1	TP 63	603.657 €	754.572 €
	TP 69	3.824.742 €	5.140.804 €
Total OE 1		4.428.399 €	5.895.376 €
OE 2	TP 63	2.025.400 €	2.531.751 €
	TP 69	3.323.461 €	6.131.017 €
Total OE 2		5.348.861 €	8.662.768 €
OE 3	TP 69	14.812.996 €	20.002.954 €
Total OE 3		14.812.996 €	20.002.954 €
Total general		24.590.256 €	34.561.098 €

Fuente: Elaboración propia a partir de información del MENR.

Con el objetivo de afinar el análisis de concentración, se ha procedido al estudio de las operaciones certificadas en el ámbito de dichos temas prioritarios, identificándose entre las actuaciones que se están desarrollando con el apoyo del FSE sin vinculación unívoca con ninguno de los objetivos específicos, cinco categorías diferenciadas.

- **Sin Relación (SR):** Son actuaciones que por su naturaleza o por falta de detalle en su descripción, se considera que no contribuyen a la IO.
- **Transversales (TR):** Actuaciones que contribuyen a los tres objetivos específicos de IO simultáneamente, es decir, inciden sobre el objetivo global del que se deriven dichos objetivos específicos. Es el caso de estudios sobre de la situación de las mujeres o de campañas de sensibilización.
- **A mujeres (MU):** Ayudas a mujeres no relacionadas de forma directa con la IO por encuadrarse en el TP 63, si bien no se puede descartar su incidencia en algún OE, aunque no necesaria ni exclusivamente. Por otro lado, en esta tipología se enmarcan los pagos que están relacionados con la igualdad de género por pertenecer al TP 69, si bien sin que pueda identificarse la persona beneficiaria o el motivo exacto de la ayuda.
- **De mejora (M):** Ayudas dirigidas a la mejora de las condiciones laborales en general pero que tal como están estructurados los datos disponibles relativos a las operaciones ejecutadas, no se puede determinar hasta qué punto afectan a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, afectando tanto a unos como a otras. En consecuencia, éstas no se pueden asociar en su totalidad al OE2. Es el caso de ayudas a la contratación indefinida en el TP 63.

- **De entrada (E):** Ayudas enmarcadas en el TP 63 dirigidas a facilitar la entrada en el mercado laboral de jóvenes y mujeres. Tampoco puede deducirse por las denominaciones de las operaciones de qué modo influyen sobre la IO; en cualquier caso, por su naturaleza, contribuyen a la consecución del OE1. Ejemplos de esta tipología son las subvenciones a empresas para la conversión en indefinidos de contratos en prácticas o los programas de fomento del empleo estable.

Pasando a un análisis detallado de la contribución de las ayudas del FSE a los objetivos específicos de IO, se observa que en el TP 63 se ejecutaron 56.722.414 € de Ayuda, de los cuales el 50% se destinó a actuaciones de mejora (M). Por lo tanto, se considera que estos recursos podrían estar destinándose a la consecución del OE2, aunque no sea posible determinar en qué medida, por no especificarse en el listado de operaciones analizadas en el marco de esta tipología de gasto si los destinatarios de las mismas fueron hombres o mujeres ni si se dirigen de forma diferenciada a unos y a otras.

También destacan dentro de la ejecución financiera del TP 63, las actuaciones de entrada (E), ya que supusieron un 30% del total ejecutado en este tema prioritario: estos recursos contribuyen a promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral (OE1).

Ya en el marco del TP 69 destaca cómo el 43,5% del total certificado (14.812.993€) se destinó a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y a la corresponsabilidad de género (OE3). Por otro lado el 31% (10.491.150 €) del total ejecutado dentro de este tema prioritario se dirigió a *Contribuir al fomento de la Igualdad y a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres*, aunque no es posible determinar a qué objetivo contribuyeron. Por último, el 5 % (1.629.098€) del total ejecutado en el TP 69 se destinó a actuaciones que contribuían a la consecución de OE1, OE2 y OE3, es decir, a actuaciones transversales (TR).

Finalmente, resulta relevante el hecho de que en las regiones de objetivo Convergencia, se está destinando el grueso de la dotación financiera en materia de IO al OE1, es decir, a *promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral*, mientras que en las regiones de objetivo Competitividad, los mayores recursos se destinaron al OE2, *reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral*. En ambos objetivos los recursos dedicados al OE3, *favorecer la conciliación de la vida profesional con la familiar y la personal haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género* son semejantes. Por tanto, puede

afirmase que la concentración de las ayudas para la consecución de los diferentes OEs, se encuentra en línea con las necesidades detectadas para cada tipo de región en el análisis de contexto realizado en el apartado anterior.

A fecha de este informe no es posible determinar el porcentaje de los recursos financieros de los POs plurirregionales (PO de Lucha contra la Discriminación) que se ha destinado a cada región objetivo en dichas categorías de gasto al nivel de detalle necesario.

Tabla 17. Concentración de los recursos financieros ejecutados dentro de los TP63 y TP69 Falta actualizar

Tema Prioritario	tipo	Ayuda	Total	% total Ayuda TP
TP 63	OE1	603.657 €	754.572 €	1,1%
	OE2	2.025.400 €	2.531.751 €	3,6%
	TR	643 €	1.286 €	0,0%
	Mu	94.783 €	189.565 €	0,2%
	M	28.224.959 €	35.281.198 €	49,8%
	E	17.089.317 €	21.374.586 €	30,1%
	SR	8.683.655 €	12.977.656 €	15,3%
Total TP 63		56.722.414 €	73.110.614 €	
TP 69	OE1	3.824.742 €	5.140.804 €	11,2%
	OE2	3.323.461 €	6.131.017 €	9,7%
	OE3	14.812.996 €	20.002.954 €	43,5%
	TR	1.639.098 €	2.301.977 €	4,8%
	MU	10.491.150 €	14.552.951 €	30,8%
Total TP 69		34.091.445 €	48.129.703 €	
Total general		90.813.859 €	121.240.316 €	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

Se deduce por tanto que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral emerge en este periodo de programación como la principal preocupación de los planificadores de las actuaciones cofinanciadas en materia de IO (lo cual es consistente con el análisis de contexto llevado a cabo).

Tabla 18. Concentración de los recursos financieros ejecutados dentro de los TP63 y TP69 Falta actualizar

Objetivo	tipo	Ayuda	Total	% total Ayuda Objetivo
Competitividad	OE1	885.526 €	1.325.451 €	2,1%
	OE2	4.802.989 €	7.877.441 €	11,3%
	OE3	7.584.063 €	10.844.050 €	17,9%
	TR	172.686 €	345.371 €	0,4%
	MU	2.049.183 €	4.067.947 €	4,8%
	M	8.685.162 €	10.856.452 €	20,5%
	E	12.609.333 €	15.774.606 €	29,8%
	SR	5.579.605 €	9.095.248 €	13,2%
Total Competitividad		42.368.545 €	60.186.566 €	
Convergencia	OE1	2.865.078 €	3.598.884 €	6,3%
	OE2	178.680 €	227.624 €	0,4%
	OE3	6.535.907 €	8.177.508 €	14,3%
	TR	614.352 €	783.341 €	1,3%
	MU	8.520.635 €	10.651.142 €	18,6%
	M	19.539.797 €	24.424.746 €	42,6%
	E	4.479.984 €	5.599.980 €	9,8%
	SR	3.104.050 €	3.882.408 €	6,8%
Total Convergencia		45.838.483 €	57.345.635 €	
PO LCD ¹⁴	OE1	677.795 €	971.040 €	26,0%
	OE2	367.193 €	557.703 €	14,1%
	OE3	693.026 €	981.396 €	26,6%
	TR	852.703 €	1.174.550 €	32,7%
	MU	16.114 €	23.426 €	0,6%
Total Pluri		2.606.831 €	3.708.115 €	
Total general		90.813.859 €	121.240.316 €	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

4.5. Conclusiones

- En el ámbito del FSE se propone la definición de tres objetivos específicos de igualdad (OE), que dan respuesta a las debilidades y fortalezas identificadas en el análisis de contexto. OE1: se refiere a la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral; OE2: se orienta a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral; OE3: se dirige a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional,

¹⁴ Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación.

haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género. Destaca la relevancia de este último, por repercutir sobre un mayor número de debilidades y fortalezas detectadas.

- Se comprueba que los tres OE inciden sobre un número semejante de debilidades y atienden a más de un eje de intervención del FSE; esto pone de manifiesto la solidez y consistencia de la estrategia de igualdad del DAFO revisado. También se comprueba la coherencia externa con los objetivos estratégicos de la UE y a nivel estatal en materia de igualdad género.
- Se observa que la estrategia tanto nacional como regional del FSE en materia de igualdad es coherente con las directrices, orientaciones o planes desarrollados a nivel comunitario.
- El sistema de indicadores permite obtener información desagregada por sexo (que debe ser una obligación). Se ha progresado respecto al periodo anterior aunque las medidas adoptadas en la materia son susceptibles de mejora.
- Las evaluaciones ex-ante de los POs analizan la integración del principio de IO en dichos programas, lo cual es adecuado. Los informes afirman que el principio de IO se ha integrado en los programas y se ha tenido en cuenta durante la planificación y articulación de la estrategia de los Fondos, contando con la participación de los organismos de igualdad e incorporando las observaciones aportadas.
- A nivel nacional entre Fondos, las sinergias generadas entre el FEDER y FSE contribuyen a reforzar el cumplimiento del principio de igualdad. En este sentido los temas prioritarios del 75 al 79 sobre infraestructuras sociales, tales como educación, escuelas infantiles, cuidado de niños, etc. favorecen la incorporación y empleabilidad de las mujeres.
- En cuanto a la concentración financiera de los recursos: gran parte de la ayuda ejecutada no puede vincularse unívocamente con los objetivos específicos y que de los recursos financieros que se corresponden de forma directa con los objetivos específicos, el mayor porcentaje de recursos se destinó a la consecución del OE3.
- En las regiones Convergencia, se está destinando el grueso de la dotación financiera en materia de IO al OE1, a *promover la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral*; en las regiones Competitividad, los mayores recursos se destinaron al OE2, *reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral*. En ambos objetivos los recursos dedicados al OE3, *favorecer la conciliación de la vida profesional con la familiar y la personal haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género* son semejantes.

5. ANÁLISIS CUANTITATIVO: REALIZACIONES, RESULTADOS E IMPACTOS

FEDER Y FC

5.1. Realizaciones financieras y físicas FEDER y FC

A continuación se realiza el análisis de la ejecución de los indicadores operativos de IO, en los diferentes Programas Operativos FEDER y FC. Las tablas con los datos de las realizaciones se incluyen en el Anexo II: Realizaciones FEDER y FC del presente documento.

Analizando los valores globales de cada indicador observamos que hay 6 indicadores fundamentales para el seguimiento de las actuaciones FEDER y Fondo de Cohesión en cuanto al principio de Igualdad de Oportunidades:

- 87 N° Mujeres investigadoras beneficiadas
- 96 N° mujeres autónomas beneficiadas
- 100 Número de proyectos que fomenten la Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres
- 105 N° de mujeres usuarias de las infraestructuras sociales
- 106 Empleo creado bruto (mujeres)
- 128 Empleo asociado. N° de mujeres participantes en los proyectos

Del análisis global de los seis indicadores se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- El número de indicadores es suficiente para permitir el seguimiento de las actuaciones. De hecho, un mayor número de indicadores dificultaría el seguimiento.
- Hay indicadores que están presentes en casi todos los Programas Operativos, en concreto los indicadores 96, 106 y 128. Habría que analizar la posible extensión de estos indicadores a los pocos Programas Operativos que no los usan. Disponer de los mismos indicadores en todos los Programas Operativos resulta muy útil para extraer conclusiones y agregarlas a nivel de MENR.

- Los indicadores están presentes en los distintos temas prioritarios de los principales ejes de todos los Programas Operativos. Esto es muy importante a la hora de realizar el análisis en conjunto.
- A pesar de las tres conclusiones positivas extraídas anteriormente se observa que los niveles de ejecución de estos indicadores no se corresponden con los niveles de ejecución financiera de los temas prioritarios en los que están presentes. Es necesario realizar un análisis más detallado para detectar los posibles problemas.

Seguidamente se incluye el análisis detallado de la ejecución hasta la fecha, por Programas Operativos y por Temas Prioritarios, a partir de la información incluida en las tablas del Anexo II Realizaciones FEDER y FC.

De las tablas del Anexo II, pueden extraerse algunas conclusiones como:

- En el **PO de Andalucía**, observamos que los temas prioritarios 7 y 10 del eje 1, el tema prioritario 9 del eje 2 y el tema prioritario 61 del eje 5 presentan una ejecución nula en todos los indicadores de Igualdad que tienen asignados. El indicador que presenta mayores niveles de ejecución es el 106 "empleo creado (mujeres)". Para este indicador los objetivos para 2010 se han alcanzado ya en la mayoría de los temas prioritarios y en el resto están próximos a alcanzarse, por lo existe una gran probabilidad de que se cumplan los objetivos a final de período.

Para este PO de Andalucía se recomienda revisar los valores objetivos del indicador 105 "nº de mujeres usuarias de infraestructuras sociales" en el eje 6. Los valores alcanzados hasta el momento son muy bajos con respecto a los objetivos previstos. O se está midiendo mal el indicador o en el momento de fijar los objetivos se realizó una estimación incorrecta. En cualquier caso es necesario revisarlo.

- En el **PO de Castilla La Mancha** sólo existe un indicador con ejecución, en concreto el indicador 128 "Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos" del eje 2". El nivel de ejecución es aceptable pues es probable que se alcancen los

objetivos previstos a final de 2010. No obstante, se debería realizar una revisión de los indicadores fijados al no haber ejecución en ninguno de ellos.

- En el **PO de Extremadura**, sólo existe ejecución en los indicadores del eje 1, en particular de dos indicadores: el indicador 128 "Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos", y el indicador 106 "empleo creado (mujeres)". Para el indicador 106, sólo parecen existir problemas de cumplimiento de objetivos en los temas prioritarios 13 y 14. en el resto de temas prioritarios del eje 1 los niveles de ejecución de los indicadores son razonables, en algunos casos ya se han alcanzado los objetivos previstos para 2010 y en otros están próximos a alcanzarlos.

Se debería realizar una revisión de los indicadores fijados para los ejes 2, 5 y 6, al no haber ejecución en ninguno de ellos.

- Para el **PO de Galicia** las conclusiones son similares, es necesario revisar los indicadores seleccionados porque o bien el nivel de ejecución es nulo, o la ejecución parece alejada de los objetivos marcados, cuando la ejecución financiera se está realizando con normalidad.
- Dentro de las regiones phasing-out, el **Programa Operativo de Asturias** presenta niveles razonables de ejecución en el eje 1, pero no hay ejecución en los indicadores de los ejes 2 y 6. Se debería realizar una revisión de los indicadores fijados para los ejes 2, y 6, al no haber ejecución en ninguno de ellos.
- Con respecto al **PO de Murcia**, el problema no se produce a nivel de eje sino a nivel de tema prioritario, pues a excepción del eje 5, en todos los ejes se produce una ejecución razonable de los indicadores. Pero existen temas prioritarios para los que la ejecución es nula.
- En el **PO de Ceuta**, se debería revisar el sistema de seguimiento del principio de Igualdad de Oportunidades. Sólo hay un indicador con ejecución y dicha ejecución duplica la prevista para 2010. Hay que detectar los posibles problemas que puedan existir en la cumplimentación de los indicadores.

- La misma conclusión es extensible al **PO de Melilla**. Sólo hay un indicador con ejecución, y dicha ejecución alcanza el 0,5% del objetivo previsto para 2010.
- Con respecto a los programas phasing-in, destaca desde el punto de vista positivo, los niveles de ejecución de los ejes 1 y 2 del **PO de Castilla y León**, si bien el tema prioritario 9 del eje 2 presenta una ejecución nula con respecto a los indicadores de Igualdad de Oportunidades. En los Programas Operativos de Comunidad Valenciana y Canarias, ocurre lo mismo que en otros programas anteriormente analizados, los niveles de ejecución son nulos o muy por debajo de los objetivos marcados.
- Las mismas conclusiones se obtienen tras el análisis de los Programas Operativos del objetivo competitividad regional y empleo. Destacan los niveles de ejecución del tema prioritario 13 del **PO del País Vasco**, del tema prioritario 2 del **PO de la Rioja**, y del tema prioritario 11 del PO de **Madrid**. En el resto de Programas y para todos los temas y ejes prioritarios los niveles de ejecución son nulos o muy bajos.
- Idénticas conclusiones se pueden extraer de los Programas Operativos plurirregionales (**Fondo Tecnológico y Economía del Conocimiento**). Los niveles de ejecución del indicador 128, que está presente en todos los temas prioritarios de ambos PO's, son nulos o muy bajos. El **PO Fondo de Cohesión-FEDER** no tiene indicadores asociados pues financia actuaciones no incluidas en los ejes 1,2, 5 y 6 (ejes para los que se han definido indicadores de Igualdad de Oportunidades).

FSE

5.2. Análisis del grado de cobertura

A fin de determinar el colectivo atendido por las intervenciones del FSE en el marco del universo de potenciales beneficiarios del FSE en el período 2007-2009, se realiza un análisis del grado de cobertura del fondo. Éste se obtiene dividiendo la población beneficiaria del FSE en función de su situación laboral entre el total de cada colectivo.

Así, en el caso de las personas desempleadas, puede afirmarse que a través del FSE se atiende a un 29,3%, que en el caso de las mujeres supone cerca del 36%, fundamentalmente a través de las operaciones dirigidas al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de hombres y

mujeres. Por tanto, el perfil de las mujeres que se han beneficiado de las intervenciones de los diferentes POs cofinanciados por el FSE presenta las siguientes características:

- Se trata de mujeres desempleadas en su mayor parte.
- Por lo general situadas en un tramo de edad entre 25 y 54 años (57%, frente al 47% de los hombres beneficiarios, cifra similar a la de los hombres menores de 25 años).
- Con estudios de educación secundaria o inferior en un 43% de los casos (frente al 46% de los hombres). Destaca un mayor porcentaje de beneficiarias que beneficiarios con estudios superiores, con un 19% del total de mujeres analizadas.

Entre las regiones Convergencia, se trata fundamentalmente de participantes femeninas en situación de desempleo y en el marco de las actuaciones del eje 2, seguida de las mujeres inactivas que participan en las actuaciones del eje 3.

En las regiones de Competitividad, se observa un comportamiento similar, en el que las desempleadas y en el ámbito del eje 2 tipifican la participación en las intervenciones del FSE.

De la recopilación de datos de la situación laboral de las mujeres frente a los hombres, entre las personas participantes en las actuaciones cofinanciadas en el período 2007-2009, se ha extraído la media anual a fin de estimar un número anual promedio de personas beneficiarias y se ha comparado con la media del conjunto de personas correspondientes a las diferentes tipologías de situación del mismo período. De dicho análisis, que se recoge en la tabla adjunta, se deduce que la intervención del Fondo Social Europeo es más destacada en el caso de las mujeres desempleadas, cubriendo a un 36% del total del promedio de mujeres que se encontraban en España en situación de desempleo en ese período. Este porcentaje se eleva en el caso de las regiones de Convergencia hasta el 37,66%.

Un 16,3% del total de paradas de larga duración están siendo atendidas con el FSE, proporcionando una cobertura parecida a la de los hombres.

En general, el porcentaje de mujeres empleadas atendidas alcanza el 1,9% del total, que supone casi un punto más en el caso de las regiones de Convergencia.

Tabla 19. Colectivos atendidos por las intervenciones del FSE

	Público objetivo	Acumulado 2007-2009		Media Anual		Dato referencia*		%	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Convergencia	Personas empleadas (Total)	221.434	214.714	73.811	71.571	3.935.742	2.667.225	1,88%	2,68%
	Personas empleadas por cuenta propia	25.965	21.755	8.655	7.252	858.906	416.481	1,01%	1,74%
	Personas empleadas (por cuenta ajena) con contrato fijo	6.852	5.048	2.284	1.683	1.556.183	1.010.092	0,15%	0,17%
	Personas empleadas (por cuenta ajena) con contrato temporal	11.411	12.100	3.804	4.033	945.925	664.208	0,40%	0,61%
	Personas desempleadas (Total)	403.013	605.245	134.338	201.748	604.092	596.317	22,24%	33,83%
	Personas desempleadas de larga duración (12 meses)	34.645	70.011	11.548	23.337	138.825	192.133	8,32%	12,15%
	Personas inactivas (Total)	324.087	270.791	108.029	90.264	2.232.558	3.764.425	4,84%	2,40%
Competitividad	Personas empleadas (Total)	257.359	264.325	85.786	88.108	7.515.775	5.715.175	1,14%	1,54%
	Personas empleadas por cuenta propia	32.050	23.452	10.683	7.817	1.504.869	687.181	0,71%	1,14%
	Personas empleadas (por cuenta ajena) con contrato fijo	9.662	4.682	3.221	1.561	3.906.558	2.961.608	0,08%	0,05%
	Personas empleadas (por cuenta ajena) con contrato temporal	5.728	4.215	1.909	1.405	1.285.942	1.065.500	0,15%	0,13%
	Personas desempleadas (Total)	615.042	891.443	205.014	297.148	868.608	788.942	23,60%	37,66%
	Personas desempleadas de larga duración (12 meses)	88.879	125.378	29.626	41.793	184.183	207.625	16,09%	20,13%
	Personas inactivas (Total)	226.022	213.147	75.341	71.049	3.536.850	5.875.083	2,13%	1,21%
Nacional	Personas empleadas (Total)	478.793	479.039	159.598	159.680	11.451.458	8.382.425	1,39%	1,90%
	Personas empleadas por cuenta propia	58.015	45.207	19.338	15.069	2.345.633	1.103.525	0,82%	1,37%
	Personas empleadas (por cuenta ajena) con contrato fijo	16.514	9.730	5.505	3.243	6.601.283	5.049.433	0,08%	0,06%
	Personas empleadas (por cuenta ajena) con contrato temporal	17.139	16.315	5.713	5.438	2.497.025	2.226.217	0,23%	0,24%
	Personas desempleadas (Total)	1.018.055	1.496.688	339.352	498.896	1.472.750	1.385.233	23,04%	36,02%
	Personas desempleadas de larga duración (12 meses)	123.524	195.389	41.175	65.130	323.033	399.858	12,75%	16,29%
	Personas inactivas (Total)	550.109	483.938	183.370	161.313	5.769.425	9.639.475	3,18%	1,67%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007 y el INE-EPA

Cabe destacar que la información relativa a la participación en las actuaciones cofinanciadas por el FSE se refiere al número de participaciones, el cual por regla general supera el número de participantes distintos, ya que puede darse el caso de que una misma persona participe en varias actuaciones y se contabilice cada una de sus participaciones por separado.

A la fecha del presente informe no es posible analizar la tasa de eficacia de la cobertura por no disponer de la información necesaria acerca de la población total que presenta la necesidad de participar en las intervenciones del FSE. En la misma línea, tampoco es posible calcular el grado de especificidad de los Programas cofinanciados por dicho Fondo, que requiere de un análisis de información de fuentes primarias que aún no se ha llevado a cabo.

5.3. Realizaciones financieras y físicas

El análisis de las realizaciones financieras y físicas de las intervenciones del FSE entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2009 se realiza desde una doble perspectiva:

- Por un lado, las actuaciones específicas y propias de IO (acciones específicas), desarrolladas en el marco del tema prioritario 69.
- Por otro, las restantes operaciones cofinanciadas por el FSE en materia de IO (transversalidad de género).

En el primer caso, la ejecución en términos financieros ascendió a 41.790.290 €, en términos de ayuda (63.507.766 € de coste total), de los que el 40% correspondió a las regiones de Convergencia y el 60% a las regiones de Competitividad. Este importe constituyó el 4,9% del total ejecutado en el marco del eje 2, y un 2,9% del total de la ejecución.

Tabla 20. Ejecución financiera del TP 69 por año.

		2007	2008	2009	2007 - 2009
TP 69	Ayuda	9.755.825 €	17.027.714 €	15.006.751€	41.790.290 €
	Total	15.152.938 €	23.859.950 €	24.494.878 €	63.507.765 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

En cuanto a la ejecución en términos físicos, se aprecia que 116.044 mujeres han participado desde el inicio del MENR en las actuaciones dirigidas específicamente a la reducción de la segregación sexista en el mercado laboral y reconciliar la vida profesional y privada, frente a 45.264 hombres. La ejecución se ha concentrado fundamentalmente en la anualidad 2008.

Tabla 21. Ejecución física del TP 69 por año.

		2007		2008		2009		2007 - 2009	
TP 69		H	M	H	M	H	M	H	M
			3.815	15.811	32.475	76.322	8.974	23.911	45.264

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

A efectos de las tablas de realización física solamente se han incluido los datos relativos al indicador 1, relativo al número de participantes, desagregado por sexo. Por otro lado, cabe destacar que tal como está organizada la información en la aplicación informática FSE2007, la introducción de indicadores operativos se produce de forma independiente a la de la ejecución financiera e incluso en momentos temporales distintos, de modo que resulta imposible vincular la ejecución física con la ejecución financiera solamente a través del análisis de los datos incluidos en FSE2007.

Tabla 22. Ejecución física y financiera del TP por región objetivo.

	TP	Ejecución física 2007 - 2009*		Ejecución financiera (Ayuda) 2007- 2009
		H	M	
Convergencia	69	13.844	67.625	20.281.054 €
Competitividad	69	31.420	48.419	21.509.236 €

*Indicador de realización 1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

En el segundo caso, el análisis se realiza en el marco de aquellos indicadores operativos en los que se recoge la dimensión de género de las intervenciones. A estos efectos, se han considerado los indicadores de realización codificados con el número 1 "Número de personas participantes, desagregado por sexo", que es común a la mayoría de las actuaciones dirigidas a las personas. Por otra parte, se han tenido en cuenta los indicadores de códigos 40 y 41, relativos al "Número de personas participantes en acciones de formación continua, desagregado por sexo" y al "Número de personas participantes en acciones de formación, desagregado por sexo", que solamente han sido recogidos por la Comunidad Autónoma de Galicia.

La siguiente tabla recoge los valores objetivos para dichos indicadores previstos para su consecución en los años 2010 y 2013.

Tabla 23. Valores objetivo de participación masculina y femenina en las intervenciones transversales del FSE

		Valores objetivo a 2010		Valores objetivo a 2013	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
EJE 1					
TP 62	1 N° de personas participantes	1.034.756	1.111.322	1.985.463	2.372.799
	40 N° de personas participantes en acciones de formación continua	39.040	48.157	84.587	104.341
TP 63	1 N° de personas participantes	158.062	134.686	293.409	239.776
TP 64	1 N° de personas participantes	73.507	76.504	163.725	171.534
	40 N° de personas participantes en acciones de formación continua	11.451	8.292	28.811	17.967
TP 68	1 N° de personas participantes	55.361	64.588	105.459	113.061
EJE 2					
TP 66	1 N° de personas participantes	916.085	1.331.953	1.543.041	2.268.743
	41 N° de personas participantes en acciones de formación	7.111	10.393	15.406	22.517
TP 70	1 N° de personas participantes	566.517	442.013	1.096.093	851.609
TP 71	1 N° de personas participantes	180.921	174.471	321.166	311.088
TP 80	1 N° de personas participantes	8.768	15.704	10.815	23.044
TP 81	1 N° de personas participantes	0	8.914	0	15.616
EJE 3					
TP 72	1 N° de personas participantes	535.928	617.798	798.463	1.038.918
TP 73	1 N° de personas participantes	493.618	458.849	576.555	530.624
TP 74	1 N° de personas participantes	8.858	13.520	17.477	26.756

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

La participación masculina se concentra en el eje 2 fundamentalmente, destacando las actuaciones del tema prioritario 66. En el marco del eje 3, destaca su presencia en las categorías 72 y 73, superior a la de las mujeres, mientras que en el eje 1 participan fundamentalmente en la categoría 62, dirigida al desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas.

Tabla 24. Participación masculina en las intervenciones transversales del FSE.

PARTICIPACIÓN MASCULINA

		2007	2008	2009	2007-2009
EJE 1					
TP 62	1 N° de personas participantes	14.223	79.996	270.089	364.308
	40 N° de personas participantes en acciones de formación continua	0	174	407	581
TP 63	1 N° de personas participantes	716	5.439	6.421	12.576
TP 64	1 N° de personas participantes	1.551	4.245	12.949	18.745
	40 N° de personas participantes en acciones de formación continua	1.551	3.052	9.763	14.366
TP 68	1 N° de personas participantes	203	2.401	28.732	31.336
EJE 2					
TP 66	1 N° de personas participantes	127.938	252.476	311.220	691.634
	41 N° de personas participantes en acciones de formación	762	832	0	1.594
TP 69	1 N° de personas participantes	3.815	32.475	8.974	45.264
TP 70	1 N° de personas participantes	1.148	15.788	59.931	76.867
TP 71	1 N° de personas participantes	6.918	45.504	74.373	126.795
TP 80	1 N° de personas participantes	0	1.285	2.687	3.972
TP 81	1 N° de personas participantes	0	0	0	0
EJE 3					
TP 72	1 N° de personas participantes	8.397	211.075	167.302	386.774
TP 73	1 N° de personas participantes	4.977	167.448	111.598	284.023
TP 74	1 N° de personas participantes	329	1.098	3.396	4.823

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

En cuanto a la participación femenina en las intervenciones transversales del FSE, en el eje 2 destaca el alto número de beneficiarias de actuaciones vinculadas al tema prioritario 66 de

aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral. Le siguen en participación el tema 72 de proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y la formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos del personal docente de cara a la innovación y la economía del conocimiento y el tema 62.

Tabla 25. Participación femenina en las intervenciones transversales del FSE.

PARTICIPACIÓN FEMENINA		2007	2008	2009	2007-2009
EJE 1					
TP 62	1 N° de personas participantes	9.439	82.291	260.441	352.171
	40 N° de personas participantes en acciones de formación continua	0	258	538	796
TP 63	1 N° de personas participantes	736	7.242	9.161	17.139
TP 64	1 N° de personas participantes	2.537	4.961	7.899	15.397
	40 N° de personas participantes en acciones de formación continua	2.537	3.961	5.675	12.173
TP 68	1 N° de personas participantes	372	2.848	27.966	31.186
EJE 2					
TP 66	1 N° de personas participantes	211.044	427.828	457.828	1.096.700
	41 N° de personas participantes en acciones de formación	1.558	2.010	0	3.568
TP 69	1 N° de personas participantes	15.811	76.322	23.911	116.044
TP 70	1 N° de personas participantes	119	19.466	79.927	99.512
TP 71	1 N° de personas participantes	6.688	53.105	58.392	118.185
TP 80	1 N° de personas participantes	0	2.565	7.271	9.836
TP 81	1 N° de personas participantes	0	0	0	0
EJE 3					
TP 72	1 N° de personas participantes	5.516	214.833	137.052	357.401
TP 73	1 N° de personas participantes	3.440	149.567	89.084	242.091
TP 74	1 N° de personas participantes	358	1.038	2.768	4.164

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

En términos generales, se observa que las mujeres participan más en las actuaciones cofinanciadas por el FSE en el período 2007-2009, siendo el eje 2 en el que está incluido el TP 69 en el que registran mayores niveles de participación, especialmente en las regiones Convergencia, en las que la participación femenina supone un 63%. A nivel nacional, en los ejes 2 y 3 la participación femenina es inferior a la masculina.

En las regiones de Convergencia, cabe destacar que las mujeres son beneficiarias casi de modo exclusivo del TP 69, con un 83% del total. En los TP 70 y 62 dicha participación se encuentra en torno al 70% y 62% de los participantes respectivamente.

Por otro lado, en las regiones Competitividad, la participación de las mujeres es más equilibrada en los distintos ejes, aunque su mayor participación se encuentra asimismo en el TP 69, con un porcentaje del 61%, idéntico al del TP 66. Con el 60% se encuentra el TP 63, en el que, como ya se comentó en el apartado de "Análisis de concentración", se están llevando a cabo actuaciones

específicamente dirigidas a las mujeres. La menor representación de las mujeres entre las personas beneficiarias de las intervenciones del FSE se encuentra en el TP 64. Este dato no es muy significativo ya que a la fecha del presente informe solamente Cataluña había ejecutado actuaciones en el marco de este tema, que por otra parte solamente representa un 1,8% del total de ayuda FSE programada para el período 2007-2013.

Tabla 26. Ejecución física de las intervenciones transversales del FSE por región objetivo.

Obj	TP	Indicador	Hombres	Mujeres	Total Participantes	%Hombres	%Mujeres	
CV	62	1	170.358	158.305	328.663	51,8%	48,2%	
		40	581	796	1.377	42,2%	57,8%	
	63	1	3.934	4.256	8.190	48,0%	52,0%	
		40	14.410	12.263	26.673	54,0%	46,0%	
	64	1	14.410	12.263	26.673	54,0%	46,0%	
		40	14.366	12.173	26.539	54,1%	45,9%	
	68	1	5.069	6.717	11.786	43,0%	57,0%	
		Total EJE 1		208.718	194.510	403.228	51,8%	48,2%
	CV	66	1	207.188	335.128	542.316	38,2%	61,8%
			41	1.594	3.568	5.162	30,9%	69,1%
		69	1	13.844	67.625	81.469	17,0%	83,0%
		70	1	21.114	49.877	70.991	29,7%	70,3%
		71	1	48.102	45.215	93.317	51,5%	48,5%
		Total EJE 2		292.898	505.791	798.689	36,7%	63,3%
CV	72	1	222.199	197.355	419.554	53,0%	47,0%	
	73	1	240.372	208.725	449.097	53,5%	46,5%	
	74	1	1.093	1.145	2.238	48,8%	51,2%	
	Total EJE 3		463.664	407.225	870.889	53,2%	46,8%	
Total CONVERGENCIA		965.280	1.107.526	2.072.806	46,6%	53,4%		
CP	62	1	193.950	193.866	387.816	50,0%	50,0%	
		63	1	8.642	12.883	21.525	40,1%	59,9%
	64	1	4.335	3.134	7.469	58,0%	42,0%	
		68	1	26.267	24.469	50.736	51,8%	48,2%
	Total EJE 1		233.194	234.352	467.546	49,9%	50,1%	
	CP	66	1	484.446	761.572	1.246.018	38,9%	61,1%
			69	1	31.420	48.419	79.839	39,4%
		70	1	55.753	49.635	105.388	52,9%	47,1%
		71	1	78.693	72.970	151.663	51,9%	48,1%
	Total EJE 2		653.228	938.054	1.591.282	41,1%	58,9%	
	CP	72	1	164.575	160.046	324.621	50,7%	49,3%
		73	1	43.651	33.366	77.017	56,7%	43,3%
		74	1	3.730	3.019	6.749	55,3%	44,7%
	Total EJE 3		211.956	196.431	408.387	51,9%	48,1%	
Total COMPETITIVIDAD		1.098.423	1.368.944	2.467.367	44,5%	55,5%		
Total general		2.063.703	2.476.470	4.540.173	45,5%	54,5%		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

5.4. Análisis de resultados

Los resultados de la intervención del FSE sobre la igualdad de género representan las consecuencias de su realización física y financiera. Estos efectos se pueden inferir en primer lugar, del análisis de los indicadores de resultados (información secundaria) y en segundo lugar, del trabajo de campo realizado (información primaria), que en este caso, se fundamenta en las entrevistas efectuadas en el marco de los estudios de caso, así como en las encuestas a los organismos de igualdad de las CC.AA.

Los indicadores de resultado contemplados en los POs de FSE relativos al tema prioritario 69 son fundamentalmente dos:

- *El número de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad) – de código 26*
- *El número de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención de niños y personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (desagregación por sexo) – de código 27.*

El PO de Murcia contempla tres indicadores de resultados que no se corresponden con los objetivos de dicho tema, sino que se refieren a personas inmigrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión que han sido contratadas. El PO de Madrid establece un indicador adicional, de código 47, relativo al número de empresas que han implantado medidas para la conciliación, que matiza el indicador 26, que se refiere a las medidas en pos de la igualdad en la empresa en sentido amplio.

Sin embargo, no todos los POs que tienen contemplado este tema prioritario le asignan indicadores de resultado. Así, los POs de Aragón, Asturias, La Rioja y Navarra no establecen indicadores a alcanzar en el tema prioritario 69 en el horizonte 2010 ni en 2013.

Del estudio de los indicadores de resultado a fecha del presente informe recopilados por los organismos intermedios de los POs del FSE en la aplicación FSE2007, puede afirmarse que no se están recogiendo en la actualidad datos sobre indicadores de este tipo relativos al tema prioritario 69, con lo que no resulta posible pronunciarse sobre los resultados por esta vía.

En lo que respecta al tema prioritario 63, en el que se ubican actuaciones en materia de igualdad, solamente el Programa Operativo de Asturias recoge datos para el indicador de código 17 - *Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo)*:- 100 mujeres versus 134 hombres, dato que tampoco resulta representativo para el análisis.

En consecuencia, para la estimación de resultados, se analizarán los siguientes elementos en el marco de los estudios de caso que se están desarrollando en las 9 CC.AA. y serán completados

con las respuestas a los cuestionarios remitidos a organismos intermedios y organismos de igualdad del resto de CC.AA.:

1. Apreciación de logros, dificultades y factores de incidencia que se dan en la aplicación de la estrategia de IO
2. Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de IO en la CA

5.4.1. Logros, dificultades y factores de incidencia en la aplicación de la estrategia de IO

En términos generales los logros generales de las estrategias regionales de igualdad se están produciendo en términos de:

- a) Mayor concienciación y sensibilización en la materia tanto entre el empresariado como de la ciudadanía
- b) Mayor preparación y formación en igualdad de profesionales de diferentes ámbitos: sindical, empresarial o social
- c) Reducción de la brecha de género en la ocupación
- d) Incremento de la presencia de las mujeres en los proyectos.

En el ámbito empresarial, se ha potenciado el aumento de empresas que ya han iniciado, elaborado o implantado su plan de igualdad.

En el ámbito de la formación, una mayor participación de las mujeres en cursos ejecutivos, con vistas a su ocupación en funciones y niveles directivos en las empresas.

La reducción de las diferencias entre las tasas de empleo masculina y femenina no puede vincularse directamente con la aplicación de estrategias de igualdad, sino al mayor impacto de la crisis laboral en el sector de la construcción experimentado por los hombres.

En esta misma línea, entre las dificultades señaladas por los organismos entrevistados se destaca la necesidad de incrementar los recursos financieros dirigidos a los hombres en situación de desempleo, y en contraposición la reticencia percibida en muchos casos para aceptar la puesta en marcha de más actuaciones dirigidas a las mujeres; la consideración no prioritaria de la igualdad en la agenda política y económica actual.

Otros obstáculos incluyen la falta de una definición clara sobre el contenido de la estrategia, los instrumentos destinados a su seguimiento y los agentes participantes en la misma.

En cuanto a las principales dificultades esgrimidas por los organismos de igualdad a la hora de implementar la estrategia de igualdad de género en el empleo en las CC.AA. son:

- No disponer de presupuesto suficiente para ello (en el 100% de los casos)
- Falta de recursos humanos disponibles y de metodologías e instrucciones claras al respecto (en un 80% en los casos)
- Problemas de coordinación interdepartamental (en un 40%)
- Falta de voluntad político-administrativa (40%) o
- Falta de tiempo para desarrollar los procesos (20%).

Entre los factores identificados en los estudios de caso que inciden positivamente en la aplicación y los logros se encuentra la puesta en marcha de planes regionales de empleo, igualdad, de conciliación, así como la percepción de la financiación comunitaria y la implicación generalizada en la estrategia de igualdad por parte del gobierno regional. Por otra parte, los requisitos establecidos por las políticas comunitarias y especialmente por el FSE han permitido que se lleven a cabo políticas activas de empleo a favor de las mujeres. Asimismo, otros factores tales como la suficiencia de recursos y la adecuación de las operaciones a las necesidades reales existentes han incidido en los niveles de eficacia logrados.

Entre los factores negativos se encuentra una falta de concienciación de los hombres en estos temas, especialmente en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, además de la situación de crisis generalizada, que además de mermar la priorización de fondos hacia la igualdad, pueden hacer retroceder en los logros conseguidos hasta la fecha.

En lo que respecta a los efectos de las actuaciones cofinanciadas sobre la igualdad de género en el empleo, se han manifestado los siguientes:

- A nivel político hay una mayor concienciación sobre la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de diseñar políticas públicas de empleo.
- La asunción por parte de las empresas de la necesidad de promover la igualdad.

- El refuerzo de los mecanismos de transversalidad: sensibilización; formación en materia de género; coordinación entre organismo de igualdad y entidad responsable de las políticas de empleo; refuerzo de la relación con las entidades gestoras...).

El 60 % de los organismos encuestados ha identificado cambios en los efectos en materia de Igualdad de género con respecto al período de programación anterior (2000-2006), como por ejemplo una mayor sensibilización de las entidades gestoras hacia este tema, la definición de programas más sensibles a las necesidades de mujeres y hombres, o la existencia de un mayor grado de coordinación y análisis.

5.4.2. Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de IO en las CC.AA

En términos generales, los organismos entrevistados consideran que la contribución del FSE está permitiendo llevar a cabo un mayor número de actuaciones de fomento de la IO. Por otra parte, ha permitido introducir aspectos nuevos que no se habían tenido en cuenta hasta el momento, relativos a la normativa europea en la materia.

En la mayoría de los casos, su aportación se ha considerado fundamental para reforzar la intensidad de la estrategia, sirviendo como referente y apoyo de las líneas a seguir en materia de igualdad en las CC.AA. El FSE ha sido percibido como el instrumento para incorporar una visión de género a las políticas regionales y un planteamiento transversal. Las estrategias en materia de igualdad se habrían desarrollado de un modo u otro, si bien en alguna CC.AA. han señalado su posible desaparición de no ser por la intervención del FSE. En cualquier caso, puede afirmarse que esta estrategia se habría llevado a cabo con menor intensidad y en un mayor lapso de tiempo.

En este sentido, el fondo se percibe como un acicate que ha obligado a las administraciones a incrementar su compromiso de respuesta a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres, apoyando económicamente medidas encaminadas a la reducción de las disparidades existentes entre ambos en el mercado laboral, permitiendo que las ayudas lleguen a un mayor número de personas beneficiarias. Puede afirmarse que ha contribuido asimismo a crear las estructuras y organizaciones administrativas para su puesta en marcha en los distintos territorios.

En definitiva, el FSE ha definido un patrón a seguir, el apoyo económico y las pautas necesarias para aplicar de manera eficaz, efectiva y rentable la estrategia de IO.

Por otra, el 60% de los organismos de igualdad encuestados considera que la contribución del FSE ha sido decisiva y que sin la financiación o las orientaciones del FSE, no se hubiera desarrollado del mismo modo e intensidad la estrategia de igualdad de género en el empleo en su Comunidad Autónoma, si bien el 20% opina que la contribución ha sido más bien modesta.

Estos organismos identifican oportunidades de mejora en la aplicación de las estrategias de igualdad de género en el empleo en las CC.AA. y en cuanto a la contribución del FSE a la misma, con medidas tales como:

- Diseño de medidas conducentes a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Creación de unidades de género en las diferentes administraciones públicas que trabajen en el área del empleo o de grupos interdepartamentales de manera permanente que velen por el cumplimiento de esta materia.
- Ampliar las exigencias en materia de igualdad en la normativa europea; establecer líneas prioritarias; ampliar la dotación presupuestaria en materia de asistencia técnica para la formación y sensibilización en materia de igualdad; posibilitar el desarrollo de acciones innovadoras y disminuir la complejidad administrativa del programa.

Por otra parte, de acuerdo con las respuestas recibidas de los organismos intermedios de los POs del FSE, a las preguntas planteadas sobre los resultados en materia de igualdad, la mayoría afirma que no se dispone hasta la fecha de resultados en muchos de los casos. Los objetivos relacionados con la alfabetización, formación y capacitación de trabajadoras y/o desempleadas, así como concesión de ayudas al autoempleo femenino se están alcanzando en los términos previstos, según los organismos de los POs de ámbito regional. Sin embargo, en los relacionados con las tasas de desempleo y ocupación femeninos no están logrando los niveles previstos, principalmente como consecuencia de la crisis económica.

En cuanto a si estos resultados de las actuaciones diseñadas han sido relevantes o inesperados en materia de igualdad, en el 80% de los casos no se han detectado, si bien en el caso del empleo se constatan los efectos de la crisis en el mercado laboral y en la inserción de las mujeres.

En el caso de la formación, en líneas generales, puede afirmarse que la participación femenina en las acciones formativas y de autoempleo es muy elevada, si bien se ha producido en 2009 un

incremento del número de hombres participantes por la pérdida de empleo experimentada por sectores muy masculinizados como el de la construcción.

5.5. Análisis de impactos

En base al trabajo de campo realizado: estudios de caso, entrevistas con organismos intermedios y con organismos de igualdad, pueden extraerse algunas conclusiones de índole cualitativa en lo que respecta fundamentalmente a efectos e impactos de las operaciones ejecutadas y factores que inciden en los niveles de eficacia logrados y a los efectos específicos sobre la transversalidad.

5.5.1. Efectos e impactos (institucionales y sobre las personas) de las operaciones ejecutadas y factores que inciden en los niveles de eficacia logrados

En términos institucionales, se estima que se ha producido un aumento significativo de la sensibilización y diagnóstico, por parte del personal de las instituciones y organismos públicos de centros gestores de FSE, aunque de forma lenta. El entramado con los ayuntamientos en esta materia también se ha ido tejiendo en torno al FSE, con la consolidación de la figura de agentes de igualdad.

En términos de personas afectadas por las intervenciones del FSE, destaca en algunas CC.AA. el incremento apreciado en el número de mujeres emprendedoras. El fomento de la igualdad y la conciliación, que inciden en los objetivos 2 y 3 del MENR en materia de igualdad se ha traducido fundamentalmente en la elaboración de planes de igualdad en las empresas, ya sea mediante subvención directa o mediante la prestación de servicios de asesoramiento, bien a través de empresas especializadas en la materia, bien a través de los agentes de igualdad.

Las medidas de igualdad y conciliación previstas por los planes de empresa en el marco de los Tp 63 y 69 se han multiplicado y están presentes en la mayoría de las CC.AA. estudiadas. La acogida de las mismas ha sido muy positiva, sin que estén cubriendo en muchos casos la demanda. En CC.AA. como Valencia, se han puesto en marcha la acreditación mediante distintivos de calidad para las empresas que implantan un plan de igualdad, o bien la promoción de estas iniciativas a través de premios.

Estas iniciativas han sido acogidas de forma favorable en las empresas, incidiendo en su eficacia factores como la involucración del equipo directivo de la empresa y en la sensibilización de todo el personal.

Como consecuencia de las actuaciones cofinanciadas por el FSE en las empresas, se aprecia que ha aumentado la implicación del personal en las actividades de la empresa/entidad, así como una mayor disposición de tiempo y flexibilidad para atender sus responsabilidades personales y familiares, además de adaptar la carga de trabajo a la demanda del mercado.

El 60% considera que el planteamiento de algunas actuaciones puede inducir efectos no deseados de reproducción de roles de género, como por ejemplo las medidas de conciliación, de reducción de jornada, de trabajo a tiempo parcial que dificultan la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral y la no asunción por parte de los hombres de la corresponsabilidad de los cuidados o de refuerzo de estereotipos.

La valoración de la eficacia de las actuaciones cofinanciadas respecto a los objetivos de igualdad programados está siendo más bien baja para el 40 % y más bien alta para otro 40 %.

El 40% de los encuestados indica que se aprecian diferencias en los efectos producidos entre los participantes/beneficiarios y las participantes/beneficiarias. Otro 40 % no se pronuncia y el 20 % restante cree que no se aprecian diferencias. Así, de acuerdo con los datos de empresas y entidades beneficiarias últimas de las ayudas se ponen de manifiesto diferencias de efectos entre los y las participantes, que se antojan positivos para las organizaciones, en términos de una mejor efectividad en la gestión de los recursos humanos de la empresa que repercute en una mayor productividad y en una mayor calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

Cabe destacar que, o bien las actuaciones van dirigidas fundamentalmente a mujeres, o son las mujeres las más interesadas en participar en las mismas, con iniciativas como la flexibilización de horarios de entrada y salida, ampliación de plazos/permisos por compatibilización con obligaciones familiares.

5.5.2. Medidas adoptadas para implementar la transversalidad de género en el área de empleo en las CC.AA.

El nivel de efectividad es considerado alto por parte del 60 % de los organismos de igualdad participantes en la encuesta. En este mismo porcentaje, los procedimientos de programación, gestión, seguimiento y evaluación de los Programas se han visto modificados a raíz de la aplicación de estas medidas.

Las dificultades identificadas a la hora de implementar dicha transversalidad se refieren fundamentalmente a la falta de metodologías e instrucciones claras al respecto (80% de las respuestas), la carencia de recursos humanos disponibles, la insuficiencia de presupuesto, así como la falta de tiempo para desarrollar los procesos de transversalización (factores esgrimidos en un 60% de los casos), unido a los problemas de coordinación interdepartamental y falta de voluntad político-administrativa (40%).

5.6. Análisis de la eficacia de las intervenciones

Si se contrasta la realización del período 2007-2009 comentada en el apartado 5.3. con el importe programado para la totalidad del período de programación para el TP69, puede afirmarse que el nivel de eficacia asciende a un 18,62% en términos de ayuda y a un 18,14% en términos de coste total. El ritmo de ejecución está siendo bastante bajo, de modo que se ha realizado en tres años lo equivalente a 1,2 anualidades, quedando pendiente de ejecutar una ayuda FSE de más de 182 millones de euros para el período 2010-2013. El nivel de eficacia está en torno a la media del eje 2 y casi un punto por encima de la media de ejecución, situada en un 18,62%.

No se ha podido efectuar el análisis de la eficacia financiera con respecto al total de la programación financiera para las anualidades 2007-2009, por no disponer de los datos desagregados por año y tema prioritario.

Tabla 27. Ejecución financiera del periodo.

TP 69	Coste programado 2007-2013	2007		2008		2009		2007-2009		Desviación absoluta	Eficacia sobre total periodo
		GE	GE(%)	GE	GE(%)	GE	GE(%)	GE	GE(%)		
AYUDA	224.441.218 €	9.755.825 €	4,35%	17.027.714 €	7,59%	15.006.751 €	6,69%	41.790.290 €	18,62%	182.650.928 €	18,62%
TOTAL	350.022.566 €	15.152.938 €	4,33%	23.859.950 €	6,82%	24.494.878 €	7,00%	63.507.765 €	18,14%	286.514.801 €	18,14%

Nota: GE – Gasto ejecutado

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

Tabla 28. Ejecución financiera del periodo por eje y TP 69.

EJE	Concepto	Ejecutado (2007-2009)	Programado (2007-2013)	Eficacia (%)
1	AYUDA	212.606.494 €	2.204.366.069 €	9,64%
	TOTAL	293.686.454 €	3.077.623.317 €	9,54%
2	AYUDA	857.912.376 €	4.473.055.607 €	19,18%
	TOTAL	1.244.495.090 €	6.262.873.827 €	19,87%
3	AYUDA	352.194.302 €	1.148.760.056 €	30,66%
	TOTAL	455.359.335 €	1.607.650.722 €	28,32%
4	AYUDA	3.018.897 €	112.673.018 €	2,68%
	TOTAL	4.498.995 €	162.174.287 €	2,77%
5	AYUDA	17.646.358 €	118.474.072 €	14,89%
	TOTAL	24.353.464 €	166.710.991 €	14,61%
Total	AYUDA	1.443.378.426 €	8.057.328.822 €	17,91%
	TOTAL	2.022.393.338 €	11.277.033.144 €	17,93%
TP 69	AYUDA	41.790.290 €	224.441.218 €	18,62%
	TOTAL	63.507.765 €	350.022.566 €	18,14%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

En términos de ejecución física, la tasa de realización alcanza el 80,7% en el caso de las mujeres con respecto al valor previsto para el año 2010, mientras que para los hombres se eleva al 313,8%. Sin embargo, la eficacia del total acumulado en cuanto a participantes de las actuaciones del TP 69 sobre el total previsto a la finalización del período se reduce al 48,52% y a casi el 186,23%, respectivamente.

Tabla 29. Ejecución física del periodo.

TP 69	2007 - 2013		2007				2008				2009				2007-2009				Eficacia sobre total período programación			
	Valores objetivo 2010		RE		RE(%)		RE		RE(%)		RE		RE(%)		RE		RE(%)					
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
TOTAL	17.585	150.598	29.629	250.524	4,773	16.526	27,14%	10,97%	35.138	76.545	199,82%	50,83%	15.266	28.481	86,81%	18,91%	55.177	121.552	313,77%	80,71%	186,23%	48,52%

Nota: RE – Realizaciones

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la aplicación FSE2007

5.7. Conclusiones

FEDER Y FC

- Es necesario revisar el sistema de indicadores de IO y concluir si los niveles de ejecución actuales se deben realmente a falta de ejecución o se deben a otros problemas.
- Si los indicadores fijados para el seguimiento no tienen ejecución porque los niveles de ejecución reales son bajos, sería necesario revisar los Programas Operativos afectados, pues se está produciendo una importante desviación con respecto a los objetivos previstos.
- Si los indicadores no tienen ejecución por desconocimiento, dificultades de medición, la solución debería ir en la línea de aumentar la formación en materia de indicadores.

FSE

- El perfil de las mujeres que se han beneficiado de las intervenciones de los diferentes PO cofinanciados por el FSE, es el de mujeres desempleadas, por lo general, situadas en un tramo de edad entre 25 y 54 años y con estudios de educación secundaria o inferior.
- Asimismo, el grado de cobertura del FSE es también más destacado en el caso de las mujeres desempleadas que en otros colectivos, ya que cubre un 36% del promedio del total de mujeres que se encontraban en España en situación de desempleo en el período 2007-2009. Este porcentaje se eleva en el caso de las regiones de Convergencia hasta el 37,66%.
- Respecto a las actuaciones específicas dirigidas a la eliminación de la segregación sexista en el mercado laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la participación femenina asciende a 121.552 mujeres, frente a 55.177 hombres. La ejecución se ha concentrado fundamentalmente en la anualidad 2008.
- En cuanto a las actuaciones transversales, se observa que las mujeres participan en mayor medida en las actuaciones cofinanciadas por el FSE en el período 2007-2009, siendo el eje 2 en el que está incluido el TP 69 el que registra mayor nivel de participación, especialmente en las regiones de Convergencia (con una participación femenina del 63%). A nivel nacional, en los ejes 2 y 3 la participación femenina es inferior a la masculina.
- En términos de ejecución física, la tasa de realización alcanza el 80,7% en el caso de las mujeres con respecto al valor previsto para el año 2010, mientras que para los hombres se

eleva al 313,8%. Sin embargo, la eficacia del total acumulado en cuanto a participantes de las actuaciones del TP 69 sobre el total previsto a la finalización del período se reduce al 48,52% y a casi el 186,23%, respectivamente.

- La ejecución en términos financieros ascendió a 41.790.290 € en términos de ayuda (63.507.766 € de Coste Total). El 40% correspondió a regiones de Convergencia y el 60% a las regiones Competitividad. Este importe representa un 4,9% del total ejecutado en el marco del eje 2, y un 2,9% del total de la ejecución.
- El nivel de eficacia asciende a un 18,62% en términos de ayuda y a un 18,14% en términos de coste total. El ritmo de ejecución está siendo bastante bajo, de modo que se ha realizado en tres años lo equivalente a 1,2 anualidades, quedando pendiente de ejecutar una ayuda FSE de más de 182 millones de euros para el período 2010-2013. El nivel de eficacia está en torno a la media del eje 2 y casi un punto por encima de la media de ejecución, situada en un 18,62%.
- En términos generales los logros de las estrategias regionales de IO se están produciendo en términos de: a) mayor concienciación y sensibilización entre el empresariado y la ciudadanía; b) mayor preparación y formación en IO de profesionales de diferentes ámbitos: sindical, empresarial o social; c) reducción de la brecha de género en la ocupación; d) un incremento de la presencia de las mujeres en los proyectos.
- Las principales dificultades a la hora de implantar la estrategia de IO en el empleo en las CC.AA. son: la no disposición de presupuesto suficiente para ello (en el 100% de los casos); la falta de recursos humanos disponibles y de metodologías e instrucciones claras al respecto (80% en los dos casos); problemas de coordinación interdepartamental (40%); la falta de voluntad político-administrativa (40%) o la falta de tiempo para desarrollar los procesos (20%).
- La contribución del FSE ha sido valorada muy positivamente, aportación que se ha considerado fundamental para reforzar la intensidad de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en las CC.AA, percibiéndose como un instrumento catalizador y de enfoque transversal, que ha reforzado el compromiso de las administraciones regionales para responder a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres. Puede afirmarse asimismo que ha contribuido a crear las estructuras y organizaciones administrativas para su puesta en marcha en los distintos territorios. En definitiva, el FSE ha definido un patrón a seguir, el

apoyo económico y las pautas necesarias para aplicar de manera eficaz, efectiva y rentable la estrategia de Igualdad de Oportunidades.

- Como consecuencia de las actuaciones cofinanciadas por el FSE en las empresas, fundamentalmente a través de planes de igualdad, contemplados por la Ley Orgánica 3/2007, se aprecia un aumentado de la implicación del personal en las actividades de la empresa, seguido de una mayor disposición de tiempo y flexibilidad para atender sus responsabilidades familiares, además de adaptar la carga de trabajo a la demanda del mercado.
- En contraste con lo anterior, el 60 % de los organismos encuestados considera que el planteamiento de algunas de estas actuaciones puede inducir efectos no deseados de reproducción de roles de género, como por ejemplo las medidas de conciliación, de reducción de jornada, de trabajo a tiempo parcial que dificultan la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral y la no asunción por parte de los hombres de la corresponsabilidad de los cuidados o de refuerzo de estereotipos.
- La valoración de la eficacia de las actuaciones cofinanciadas respecto a los objetivos de igualdad programados está siendo más bien baja para el 40 % y más bien alta para otro 40 %. Cabe destacar que existen elementos diferenciales en los efectos producidos por las actuaciones entre los hombres y entre las mujeres y así lo manifiesta el 40% de los organismos encuestados: así, o bien las actuaciones van dirigidas fundamentalmente a mujeres o son las mujeres las más interesadas en participar en las mismas, con lo que las personas beneficiarias de las mismas son fundamentalmente mujeres.

6. ANÁLISIS CUALITATIVO: CALIDAD DE LA GESTIÓN, EJECUCIÓN Y DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO. ANÁLISIS POR TEMAS PRIORITARIOS

FEDER y FC

Para el análisis objeto del presente capítulo se ha contado con la colaboración de todos los organismos intermedios y órganos gestores de FEDER y FC, tanto de los POs regionales como plurirregionales. La colaboración de éstos se ha materializado en la cumplimentación de un modelo de cuestionario, compuesto de:

- Información general: juicios de valor de los actores involucrados en las actuaciones llevadas a cabo, los elementos de éxito y las principales dificultades aparecidas (a rellenar por los organismos intermedios de la AGE y de los gobiernos regionales).
- Información específica: relativa a los Temas Prioritarios 8, 9, 75 y 79 (a rellenar por los órganos gestores de cada PO).

Así, el presente apartado analiza la información obtenida de los diferentes organismos de FEDER y FC a través de los cuestionarios, extrayendo conclusiones relevantes en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en:

- Las diferentes etapas de aplicación de los Fondos –diseño, programación, gestión y seguimiento y evaluación.
- Y, en particular, los TP 8 –Otras inversiones en empresas, TP 9 –Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las PYMES, TP 75 –Infraestructuras educativas- y TP 79 –Otras infraestructuras sociales.

La información que se recoge es esencialmente cualitativa, si bien en determinados casos se aportan datos numéricos que ilustran las conclusiones presentadas.

En total, el Instituto de la Mujer –Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad- ha recibido 69 cuestionarios, repartidos del siguiente modo:

- 39 cuestionarios sobre aspectos generales.
- 13 cuestionarios relativos al TP 8.
- 8 cuestionarios relativos al TP 9.
- 5 cuestionarios relativos al TP 75.

- 4 cuestionarios relativos al TP 79.

6.1. La IO en el diseño y la programación del FEDER y FC

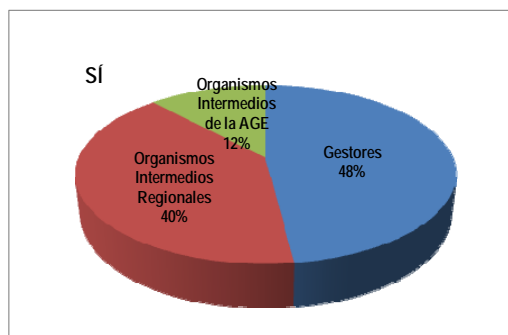
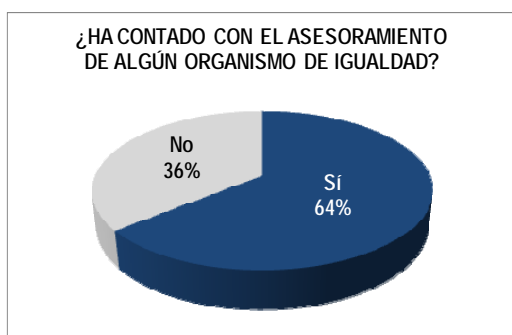
6.1.1. Participación de los Organismos de Igualdad

Los Organismos de Igualdad han tenido, en opinión de los organismos intermedios y órganos gestores consultados, una participación activa en la fase de programación de los Fondos. El 64% de ellos declara que ha recibido su asesoramiento en la etapa de diseño de las intervenciones.

El Instituto de la Mujer –Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, los Organismos de Igualdad de las CC.AA., y las unidades o departamentos internos de igualdad de órganos gestores y gobiernos regionales, han desempeñado un papel importante en la elaboración de los PO:

- Han asesorado sobre la integración de la perspectiva de género en los documentos de programación.
- Han revisado y realizado observaciones a los borradores intermedios de los mismos.
- Han participado en reuniones preparatorias.
- Han ayudado a definir indicadores de género para los programas.
- Y, en algunos casos, han colaborado en el diseño de las actuaciones.

El apoyo de los Organismos de Igualdad se ha dirigido en mayor medida hacia los organismos intermedios regionales y los órganos gestores. Los organismos intermedios pertenecientes a la AGE, sin embargo, declaran en mayor medida no haber demandado y/o recibido asesoramiento por parte de los Organismos de Igualdad.

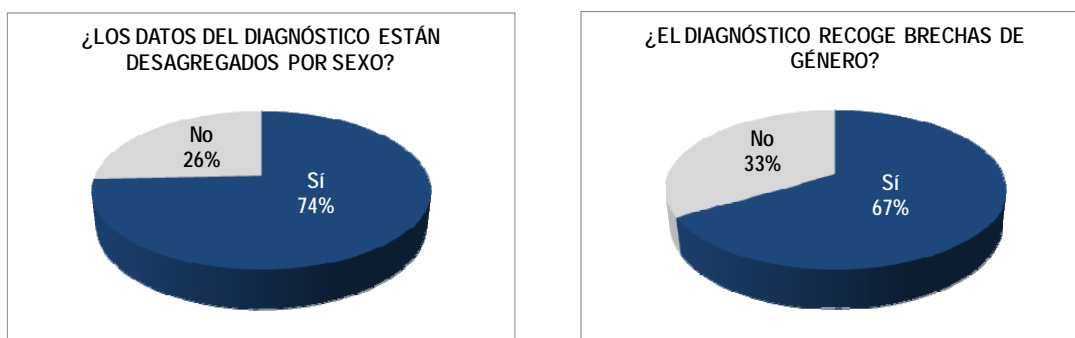


6.1.2. La IO en el diagnóstico

Se ha preguntado a los organismos intermedios y gestores de FEDER y FC por dos aspectos indicativos de la integración de la perspectiva de género en los diagnósticos de situación, que son:

- La desagregación de los indicadores estadísticos utilizados por sexo;
- Y la identificación de brechas de género en los ámbitos analizados.

La principal conclusión es que la IO es tratada en la mayor parte de los casos en el diagnóstico -el 74% de los organismos afirma haber desagregado los indicadores por sexo y el 67% ha identificado brechas de género- si bien, como ponen de manifiesto los dos porcentajes citados, la recogida de indicadores desagregados por sexo en los análisis de situación no siempre ha dado lugar a un análisis desde la perspectiva de género, que estudie la diferente posición de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos tratados y profundice en las razones que la explican.



Ello puede deberse, a que aún persiste la idea de que, en determinados ámbitos, no es posible analizar la igualdad. Prueba de ello es que la mayoría de los organismos que no han recogido datos desglosados por sexo afirman no haberlo hecho debido a la tipología y características de las actuaciones que gestionan (creación de centros y parques tecnológicos, proyectos de infraestructuras, viveros, acciones de asistencia técnica, etc.).

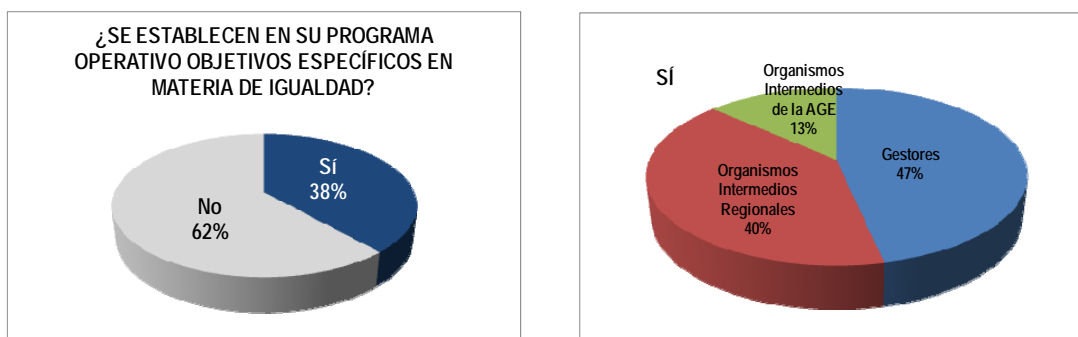
Otra conclusión es que los indicadores y brechas de género que con mayor frecuencia se recogen en los PO no hacen referencia a los ámbitos más próximos a las acciones cofinanciadas por el FEDER y el FC: transporte, energía, medio ambiente, I+D, infraestructuras.... La mayoría se asocian a aspectos relacionados con el mercado laboral (actividad, empleo, paro, tipo de jornada, niveles salariales, desempeño de puestos de responsabilidad, contratación por cuenta propia, empleo en I+D, etc.) y/o al ámbito de la formación (nivel educativo, abandono escolar, resultados

educativos, etc.). Son más escasos los programas en los que se abordan temáticas como la presencia de las mujeres en núcleos urbanos, el acceso a carreras tecnológicas y de ciencias, el uso de Internet por las mujeres, el acceso y uso de las nuevas tecnologías por la población femenina, los usos del tiempo de hombres y mujeres, la morbilidad hospitalaria por sexo o la atención a personas dependientes por las mujeres, entre otros aspectos de interés.

Finalmente, cabe señalar que tan sólo el 33% de los organismos cita en sus programas la normativa aplicable en materia de igualdad (reglamentos comunitarios de aplicación en la gestión de los Fondos, leyes de igualdad nacionales y autonómicas, planes de actuación, normas internas, etc.), si bien ésta sí se señala en muchos casos en el documento de criterios de selección de operaciones y/o en los informes anuales de ejecución de los PO.

6.1.3. La IO en la definición de la estrategia

Como se expuso anteriormente, el 74% de los organismos encuestados desagrega por sexo los indicadores, mientras que el 67% identifica brechas de género en el diagnóstico. Sin embargo, aún es menor el porcentaje de organismos que establece objetivos específicos en materia de IO (38%).



Los que lo hacen (mayoritariamente órganos gestores y organismos intermedios regionales) trabajan en direcciones muy similares:

- Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal (fundamentalmente a través de infraestructuras y plazas de atención a la infancia – de 0 a 3 años).
- Fomentar el espíritu empresarial y la creación de empresas por mujeres.
- Difundir una cultura emprendedora y favorable a la innovación entre las mujeres.

- Lograr un uso paritario de los recursos de la sociedad de la información.

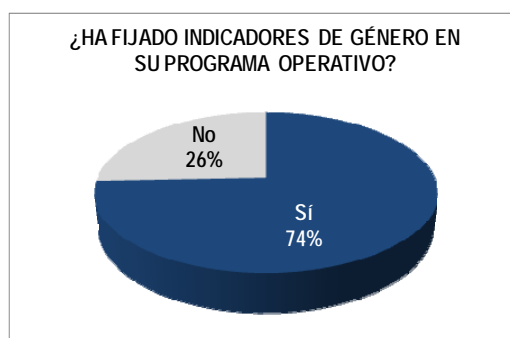
Otros objetivos menos generalizados, pero que nombra algún organismo son, por ejemplo:

- El fomento de la IO en la toma de decisiones local (en el eje temático de desarrollo sostenible local y urbano).
- La mejora de la accesibilidad y la movilidad (como un aspecto que beneficia en mayor medida a la población femenina).

Por otra parte, los organismos intermedios que no fijan objetivos relacionados con la promoción de la IO argumentan la dificultad que supone la tipología de proyectos que desarrollan. No obstante, buena parte de ellos pone de manifiesto que el fomento de la IO está presente, de modo transversal, en toda la estrategia del PO.

6.1.4. La IO en los indicadores

El 74% de los organismos encuestados ha fijado indicadores de género que permiten medir el efecto diferencial de las intervenciones sobre hombres y mujeres. El uso de indicadores de género (estratégicos y operativos) está extendido incluso en los casos en que no se han fijado objetivos en materia de IO. Aunque este hecho puede venir empujado por los listados de indicadores sugeridos por el Ministerio de Economía y Hacienda como autoridad de gestión del FEDER y el FC, la realidad es que la gran mayoría de los organismos deciden utilizarlos en el seguimiento y la evaluación de sus programas.



Los indicadores de contexto y estratégicos más utilizados son:

- La tasa de actividad, ocupación y paro, y otros relativos al mercado laboral
- El empleo femenino en I+D y en sectores de alta y media tecnología
- El desempeño de cargos directivos por mujeres
- El porcentaje de formación femenina con estudios superiores (y otros indicadores vinculados a la formación)
- El porcentaje de mujeres que tienen carnet de conducir

- El grado de acceso a Internet y de uso de las nuevas tecnologías por las mujeres
- Los usos del tiempo
- Las camas en hospitales
- Las plazas en guarderías
- Las mujeres que se hacen cargo de personas dependientes
- Y la presión urbana sobre el territorio

Entre los indicadores operativos más utilizados destacan:

- El número de mujeres participantes en los proyectos
- El número de investigadoras beneficiadas
- El número de mujeres autónomas beneficiadas
- El número de proyectos de promoción de la IO
- Y el empleo femenino bruto creado

En lo que respecta a indicadores financieros, la incorporación del enfoque de género es inexistente. Ningún organismo de entre los encuestados efectúa alguna indicación acerca del modo en que cuantificar los objetivos en materia de IO en su plan financiero.

6.1.5. La IO en los criterios de selección de operaciones

El 77% de los organismos encuestados afirma haber aplicado el principio de IO en los criterios de selección de operaciones de su PO. No obstante, la incorporación de la perspectiva de género no siempre se traduce en acciones y criterios concretos, sino que con frecuencia (en al menos 43% de los casos) se limita a explicitar la voluntad de velar transversalmente por la IO e igualdad de trato.

El modo de introducción más extendido de la perspectiva de género en los criterios de selección, cuando se recogen criterios específicos en determinados temas prioritarios, se materializa en:

- La existencia de acciones dirigidas exclusivamente a mujeres
- La priorización de las mujeres en el acceso a la financiación
- La programación de actuaciones con mayor impacto estimado en la población femenina (conciliación, seguridad, movilidad, conectividad, accesibilidad, etc.)

6.1.6. Protocolos en materia de IO

El 26% de los organismos gestores de FEDER y FC encuestados afirma contar con protocolos de actuación en materia de IO. Normalmente estos protocolos están recogidos en el documento de criterios de selección de operaciones y/o en el manual de gestión del PO y, consecuentemente, suelen tener su reflejo en los listados de verificación del art.13.

Estos protocolos, que en múltiples ocasiones son resultado de la gestión interna del organismo, sin haber sido específicamente creados para la gestión de los Fondos, suelen consistir en:

- Acciones positivas
- Criterios de priorización de las mujeres en las acciones
- Revisión de documentación por parte de los organismos de igualdad

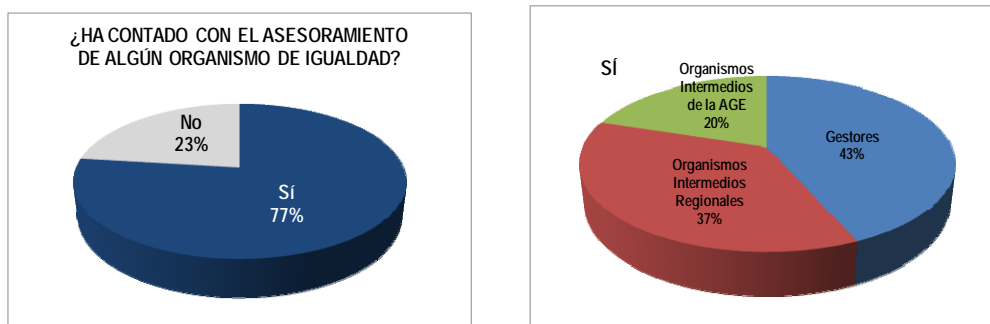
En algunos casos, sin embargo, se han puesto en marcha iniciativas específicamente concebidas para la aplicación de los Fondos. Se han identificado, por ejemplo, un sistema de recogida de datos indicativos de las brechas de género en el empleo en investigación y un protocolo de inclusión del enfoque de género en los procesos de contratación pública.

6.2. La IO en la gestión y el seguimiento del FEDER y FC

6.2.1. Participación de los Organismos de Igualdad

Todos los Organismos de Igualdad participan en la gestión y el seguimiento de las intervenciones del FEDER y el FC; lo hacen con mayor intensidad que en la fase de programación (el 77% de los organismos encuestados afirma estar siendo asesorado en la gestión frente al 64% en la programación).

Al igual que en la fase de programación, los organismos intermedios de la AGE constituyen el agente que en menor medida se beneficia del asesoramiento de estos agentes.



Los organismos de igualdad actúan, en líneas generales, a modo de órgano consultivo, siendo sus principales funciones:

- Vigilar el cumplimiento normativo
- Asesorar a los gestores sobre la introducción de la perspectiva de género en sus políticas (transversalidad de género, contenidos que contemplen la igualdad de género, uso del lenguaje no sexista, etc.)
- Participar en los comités de seguimiento de los PO
- Asistir a reuniones, jornadas, eventos y foros convocados en el marco de los programas
- Impartir cursos de formación sobre mainstreaming de género a los gestores
- Participar en la Red de Políticas de Igualdad de Mujeres y Hombres en los Fondos.

En ocasiones también colaboran en la elaboración y/o revisión de los informes anuales de ejecución de los PO, en la identificación de buenas prácticas, el diseño de protocolos de actuación en materia de IO o en la realización de esta EETIO.

Por otra parte, los organismos de igualdad raramente asumen la gestión de actuaciones en los PO. Si bien en FSE son numerosos los organismos de igualdad que ejecutan proyectos a favor de la IO, la participación de éstos en la ejecución de los PO del FEDER y FC es prácticamente inexistente.

Sin embargo, lo más relevante en este punto es el cambio de competencias de los organismos de igualdad respecto a las que tenían en el anterior periodo de programación de los Fondos. El 33% de los organismos encuestados reconoce que, bien carecían de competencia alguna en el periodo 2000-2006 o bien actuaban con un menor dinamismo y compromiso, lo que constituye un cambio cualitativo de gran relevancia.

6.2.2. Actividades de IO en la gestión y el seguimiento

El 72% de los organismos encuestados afirma que está desarrollando actividades para integrar la IO en la gestión y seguimiento de las intervenciones cofinanciadas. Sin embargo, del análisis del tipo de iniciativas llevadas a cabo se deducen resultados no tan alentadores.



Buena parte de los organismos basa su afirmación en la declaración de cumplimiento del art.16 que exige el aplicativo informático de gestión o en el asesoramiento que reciben por parte de los organismos de igualdad.

En el lado contrario, nos encontramos con determinados organismos que van más allá, poniendo en marcha acciones como las siguientes:

- Establecimiento de pautas para introducir transversalmente la IO en los manuales de procedimientos de gestión
- Organización de cursos de formación para órganos gestores sobre el principio transversal de IO en los Fondos
- Envío de consultas al servicio de asesoramiento técnico que recientemente ha puesto en marcha el Instituto de la Mujer, en calidad de Secretaría Técnica de la Red de Políticas de Igualdad de Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el FC
- Incorporación de personas especialistas en género a los equipos gestores de las intervenciones
- Creación de grupos de trabajo temáticos sobre IO en el marco del PO

6.2.3. Indicadores de seguimiento de la IO

Los indicadores de género utilizados por los diferentes organismos en la medición de los resultados alcanzados por las intervenciones en términos de IO se limitan a los definidos en el PO.

El comportamiento de los indicadores de género de los PO en lo que llevamos de periodo es muy dispar. Nos encontramos desde organismos que prácticamente no han registrado avances (en algunos casos por no haber iniciado la ejecución de las acciones) hasta otros que han superado sus previsiones iniciales y cuyo grado de ejecución se eleva al 200%. Parecen predominar, sin

embargo, los que registran valores por debajo de lo previsto, debidos al retraso en el inicio de la ejecución de los PO y a la situación actual de crisis económica. Existe consenso, sin embargo, en la evolución favorable de los mismos.

Otro aspecto donde la opinión es compartida por prácticamente todos los organismos consultados, es la inexistencia de dificultades de cálculo de los indicadores de género. Sólo dos organismos intermedios regionales han manifestado algún obstáculo vinculado a la tipología de acciones del FEDER y el FC, que dificulta la aplicación del enfoque de género, y a la falta de disponibilidad de algunos de los indicadores en la aplicación informática, respectivamente.

Finalmente, excepto uno, todos los organismos encuestados consideran que los indicadores de género son suficientes y que no hay necesidad de fijar ningún otro. La excepción la pone un organismo intermedio regional, que considera que deberían diseñarse indicadores de género en el Tema Prioritario 1 y en el Eje 4.

6.2.4. La IO en los Informes Anuales de Ejecución

La información ofrecida por los informes anuales en materia de IO queda reducida, en términos generales, a la cumplimentación del apartado específico sobre IO que demanda la normativa comunitaria, en el que se recogen las actuaciones realizadas por los organismos de igualdad y los indicadores de género del PO.

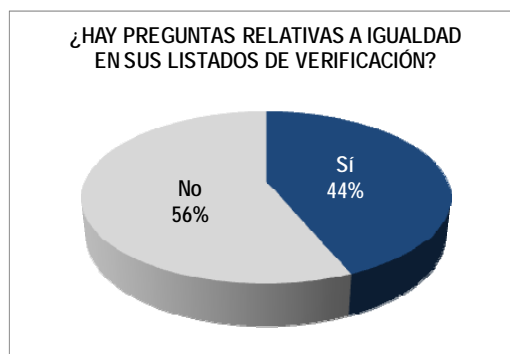
Hay organismos, no obstante, que incluyen otro tipo de informaciones como las actuaciones emprendidas por la Red Temática de Políticas de Igualdad del MENR o la incorporación del enfoque de género a las actuaciones de publicidad de los Fondos.

Por último, cabe destacar que un 18% de los organismos no ofrece información alguna sobre IO en los informes anuales de ejecución.

6.2.5. La IO en la justificación, certificación y verificación

Los check-lists de control del art.13 incluyen, para el 44% de los organismos consultados, la verificación de aspectos vinculados a la aplicación del principio de IO. Las exigencias más frecuentes que se imponen a dichos organismos en el proceso de justificación y certificación de las actuaciones desarrolladas tienen que ver con aspectos como:

- Respeto de los principios de IO e igualdad de trato impuestos por la normativa.
- Registro documental de las iniciativas a favor de la IO.
- Aportación de indicadores desagregados por sexo.
- Aplicación de criterios de IO en los procesos de contratación.
- Integración de la IO en los criterios de concesión de ayudas y convenios.
- Impacto de las intervenciones en el empleo femenino.
- Cumplimiento de los protocolos de actuación en materia de IO establecidos en los manuales de gestión.



6.3. La IO en la evaluación del FEDER y FC

6.3.1. Eficacia de las medidas emprendidas

Las medidas puestas en marcha por los organismos intermedios y gestores de Fondos para velar por la IO son consideradas, en general, eficaces, aunque estos organismos no ofrecen datos que refrenden tal afirmación. La opinión generalizada es que se está avanzando en cuanto a: transversalidad, sensibilización, indicadores y protocolos de actuación, fundamentalmente.

Se encuentran también opiniones en contra, basadas en los escasos avances logrados en la actual coyuntura económica o en la tipología de actuaciones del FEDER y el FC, donde la aplicación transversal de la IO es más complicada. En este sentido, algunos organismos reconocen desconocer la manera de introducir el enfoque de género en sus intervenciones.

6.3.2. Resultados relevantes o inesperados

Tan sólo el 8% de los organismos encuestados manifiesta haber identificado resultados relevantes



o inesperados en la gestión de sus intervenciones respecto a la IO, que se concretan en:

- La identificación de buenas prácticas en materia de IO entre sus operaciones.
- El inesperadamente alto -o, por el contrario, bajo- volumen de iniciativas empresariales femeninas que han optado a financiación procedente de los programas.

6.4. La incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las intervenciones de los Temas Prioritarios 8, 9, 75 y 79 en el FEDER y FC

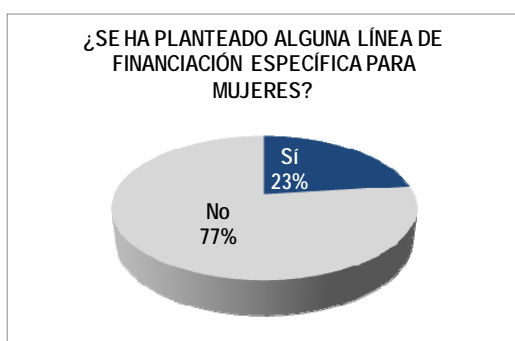
6.4.1. La IO en el Tema Prioritario 8

El cuestionario relativo a la obtención de información sobre la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres al TP 8 –Otras inversiones en empresas- contiene 7 preguntas que aluden a aspectos vinculados a:

- La realización de acciones específicas o de discriminación positiva que compensen la posición de desventaja de las mujeres en la gestión y dirección empresarial y corrijan obstáculos existentes para su plena integración en el mundo empresarial y en determinados sectores y puestos.
- La puesta en marcha de medidas de corte transversal que tomen en consideración los diferentes efectos de las intervenciones de los Fondos sobre hombres y mujeres.
- Los resultados obtenidos con las actuaciones llevadas a cabo en ambos sentidos, medidos a través de indicadores de género.

En los siguientes epígrafes se resume la información aportada al respecto por los organismos gestores de FEDER y FC encuestados.

Acciones específicas



El 77% de los organismos que han respondido al cuestionario sobre el Tema Prioritario 8 no se han planteado incluir líneas específicas de financiación para mujeres en dicha categoría de gasto. Justifican este hecho en que sus convocatorias de ayudas van dirigidas a personas jurídicas o bien a aspectos tales como la creación, diversificación e

internacionalización de empresas, entendiendo que la introducción del enfoque de género no es posible en estos ámbitos.

Hay un 23% de gestores, sin embargo, que sí ha considerado necesario poner en marcha acciones específicas para mujeres (o más bien, para empresas dirigidas por mujeres o con una participación femenina importante). Entre ellas, encontramos:

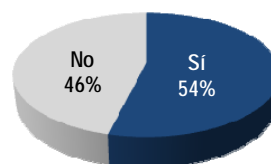
- Bonificaciones de préstamos para inversiones y gastos de I+D dirigidas a empresas cuyo órgano de administración y cuya dirección general u órgano ejecutivo estén mayoritariamente compuestos por mujeres
- Líneas de subvenciones para la promoción del espíritu empresarial en las mujeres
- Líneas de subvenciones para la mejora de empresas ya constituidas que tengan participación mayoritaria de mujeres
- Líneas de financiación para proyectos empresariales promovidos por mujeres

Transversalidad de género

Aunque la mayor parte de los gestores del Tema Prioritario 8 no cuentan con medidas específicas para mujeres, sí emplean, en su mayoría, criterios para priorizar las solicitudes de financiación recibidas por mujeres o empresas con una política de igualdad declarada. El 54% de los organismos consultados pone en práctica alguna o varias de las siguientes medidas transversales:

- Tener en cuenta el hecho de ser mujer para percibir la financiación.
- Favorecer, en los criterios de valoración, a las empresas creadas por mujeres o que dan trabajo a mujeres.
- Discriminar positivamente en los criterios de valoración la generación de empleo femenino.
- Considerar, para valorar los proyectos presentados, si tienen en cuenta la igualdad de género y qué efectos prevén sobre el empleo femenino
- Otorgar un incentivo financiero adicional a los proyectos que fomenten la IO o a los proyectos en que participen mujeres.
- Hacer una reserva presupuestaria para empresas y proyectos promovidos por mujeres.

¿SE HAN FIJADO CRITERIOS PARA PRIORIZAR A LAS MUJERES O A LAS EMPRESAS CON UNA POLÍTICA DE IGUALDAD?



Se ha identificado algún organismo que pone en marcha medidas horizontales en la aprobación de las operaciones, como exigir una representación equilibrada de hombres y mujeres en los comités de selección de los proyectos.

Por otra parte, los organismos que no implementan ninguna medida de introducción transversal del enfoque de género en la selección de los proyectos cofinanciados, justifican su actuación en la tipología de proyectos que gestionan o en la actual coyuntura económica, que ha conllevado una reducción importante de solicitudes.

Resultados en materia de IO

Se ha solicitado información a los gestores en relación a los siguientes indicadores:

- Nº Ayudas concedidas a iniciativas empresariales emprendidas por mujeres
- Nº Proyectos subvencionados que tenían entre sus objetivos la IO
- Nº Ayudas concedidas orientadas al fomento o desarrollo de políticas de igualdad en las empresas
- Porcentaje de nuevas usuarias de Internet que se estima que se hayan podido derivar de los proyectos cofinanciados

El 69%, 23%, 15% y 8% de los organismos, respectivamente, han dado cifras o aportado sus previsiones en relación a los niveles alcanzados por estos indicadores. Sin embargo, es difícil extraer resultados agregados, al haber hecho referencia los gestores a distintos intervalos temporales, así como ser infrecuente la aportación de datos en términos relativos.

Sí podemos concluir, sin embargo, que los organismos que no recogen este tipo de indicadores, no lo hacen por:

- Recoger sólo datos referidos a personas jurídicas.
- Considerar que en la tipología de proyectos gestionados no tiene cabida la perspectiva de género (proyectos de inversión, de fomento de la competitividad empresarial, de internacionalización empresarial, fomento del emprendimiento, etc.).

6.4.2. La IO en el Tema Prioritario 9

El cuestionario relativo a la obtención de información sobre la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres al TP 9 –Otras medidas destinadas a fomentar la

investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las PYMES- contiene, al igual que el relativo al TP 8, 7 preguntas que aluden a aspectos vinculados a:

- La realización de acciones específicas o de discriminación positiva que compensen la posición de desventaja de las mujeres en la gestión y dirección empresarial o corrijan los obstáculos existentes para su plena integración en el mundo empresarial y en las actividades de investigación e innovación.
- La puesta en marcha de medidas de corte transversal que tomen en consideración los diferentes efectos de las intervenciones de los Fondos sobre hombres y mujeres.
- Los resultados obtenidos con las actuaciones llevadas a cabo en ambos sentidos, medidos a través de indicadores de género.

En los siguientes epígrafes se resume la información aportada al respecto por los organismos gestores de FEDER y FC encuestados.

Acciones específicas

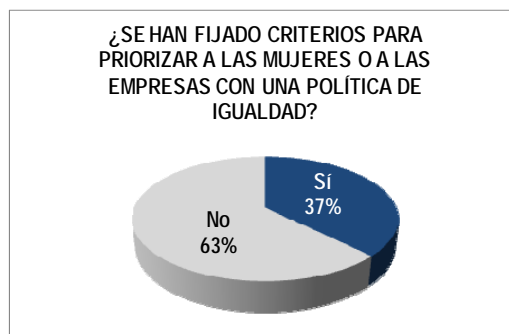
Ningún órgano gestor encuestado dispone de líneas específicas de financiación para mujeres. No obstante, como se verá a continuación, algunos de ellos manifiestan tener implementadas medidas transversales y otros indican su intención de ponerlas en marcha en un futuro próximo.

Transversalidad de género

El 37% de los gestores prioriza a las mujeres y/o a empresas con una política de igualdad declarada, introduciendo criterios de valoración de solicitudes como los siguientes:

- Empresas creadas por mujeres
- Empresas que den trabajo a mujeres
- Empresas dirigidas por mujeres
- Empresas que cuenten con un plan de igualdad

Alguno de ellos, incluso, utiliza también criterios de exclusión, impidiendo que determinadas empresas puedan optar a la financiación comunitaria, como las de más de 250 trabajadores que no tengan definido un plan de igualdad.



Resultados en materia de IO

Se ha solicitado información a los gestores en relación a los siguientes indicadores:

- N° Ayudas concedidas a iniciativas empresariales emprendidas por mujeres
- N° Proyectos subvencionados que tenían entre sus objetivos la IO
- N° Ayudas concedidas orientadas al fomento de la IO en las empresas
- Porcentaje de nuevas usuarias de Internet derivadas de los proyectos

Sin embargo, tan sólo se han obtenido informaciones acerca del primero de ellos, procedentes del 63% de los organismos encuestados. El resto no los recoge, bien por limitarse a solicitar datos relativos a personas jurídicas, bien porque no lo considera necesario.

6.4.3. La IO en el Tema Prioritario 75

El cuestionario relativo a obtener información sobre la aplicación del principio horizontal de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres al Tema Prioritario 75 –*Infraestructuras educativas*- contiene 3 preguntas que aluden a aspectos vinculados a la puesta en marcha de medidas de corte transversal que tomen en consideración las diferentes necesidades y modos de uso de las infraestructuras por hombres y mujeres.

En los siguientes epígrafes se resume la información aportada al respecto por los organismos gestores de FEDER y FC encuestados.

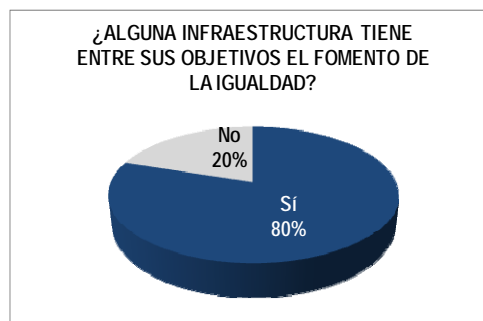
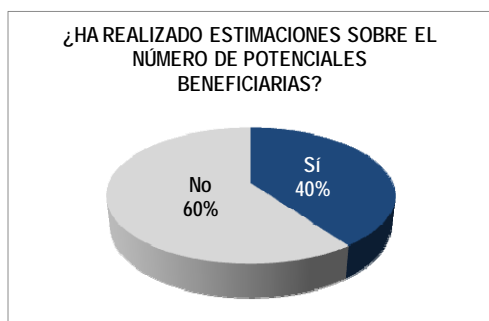
Transversalidad de género

Tan sólo el 40% de los organismos gestores realiza estimaciones sobre el número de potenciales beneficiarias de las infraestructuras objeto de cofinanciación. El 60% restante se justifica argumentando que los centros escolares (como colegios públicos, institutos de educación secundaria, etc.) van dirigidos a toda la población.

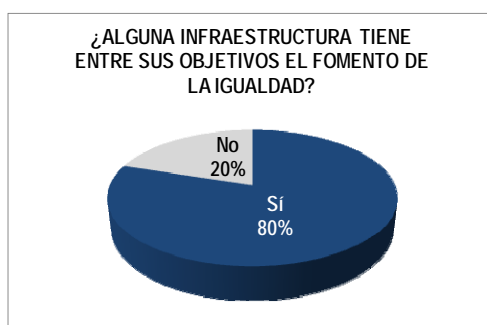
Sin embargo, el 80% considera que las infraestructuras cofinanciadas tienen entre sus objetivos principales el fomento de la IO, debido a:

- Las enseñanzas que se imparten en ellas (cursos de formación sobre IO, escuelas de mujeres emprendedoras, cursos en temáticas más solicitadas por mujeres, etc.)

- O la función social que desempeñan (escolarización de los menores de 3 años, por ejemplo).



Finalmente, cabe señalar que, en caso de ejecutar las actuaciones por medio de una licitación pública, el 20% de los organismos afirma exigir a la empresa adjudicataria alguna previsión específica en materia de IO.



6.4.4. La IO en el Tema Prioritario 79

El cuestionario relativo a obtener información sobre la aplicación del principio horizontal de igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres al Tema Prioritario 79 –*Otras infraestructuras sociales*- contiene 3 preguntas que aluden a aspectos vinculados a:

- La puesta en marcha de medidas de corte transversal que tomen en consideración las diferentes necesidades y modos de uso de las infraestructuras por hombres y mujeres
- Los resultados obtenidos con las actuaciones llevadas a cabo en esta dirección, medidos a través de indicadores de género

En los siguientes epígrafes se resume la información aportada al respecto por los organismos gestores de FEDER y FC encuestados.

Transversalidad de género

Ninguno de los organismos encuestados demanda a las empresas adjudicatarias, en caso de existir una licitación pública, previsiones específicas en materia de igualdad.

Resultados en materia de IO

Se ha solicitado información a los gestores en relación a los siguientes indicadores:

- N° Nuevos centros para la atención a personas dependientes
- N° Nuevas plazas de atención a personas dependientes

En ambos casos, el 50% de los encuestados ha proporcionado algún dato, sumando un total de 44 nuevos centros y 1.106 nuevas plazas.

6.5. Conclusiones y recomendaciones FEDER y FC

6.5.1. Conclusiones

Las conclusiones que a continuación se exponen resumen los aspectos de mayor relevancia identificados en el análisis de las respuestas proporcionadas por los organismos intermedios y gestores de FEDER y FC a los cuestionarios sobre la introducción de la IO de mujeres y hombres, en el marco de la EETIO.

La información recabada pone de manifiesto el importante avance que, en materia de aplicación del principio de IO en la ejecución de los Fondos, se ha experimentado en España en el presente periodo de programación.

El salto cualitativo más importante ha sido la mayor concienciación e implicación por parte de los agentes encargados de diseñar, ejecutar, seguir y evaluar las intervenciones, sobre la necesidad de tener en cuenta la IO en todas sus vertientes. Las consecuencias más visibles de este mayor nivel de compromiso residen en:

- La creciente implementación de medidas de carácter transversal: los organismos intermedios y gestores de Fondos han dejado de asociar la introducción de la perspectiva de género con la realización de acciones de discriminación positiva, para empezar a pensar y actuar bajo un enfoque de género.

Han comenzado a articularse medidas transversales y a entenderse que introducir la IO no sólo supone beneficiar directamente a las mujeres, priorizándolas en el acceso a la financiación, sino también tener en cuenta que las intervenciones tienen un impacto en la sociedad que no siempre es equivalente por sexos. De ahí la necesidad de fomentar las actuaciones con un efecto superior sobre la población femenina.

En este sentido, se ha incidido sobre todo en el fomento de la conciliación entre vida laboral y familiar. En este periodo se empiezan a vislumbrar otros ámbitos de actuación como: la seguridad ciudadana, la movilidad, la accesibilidad, etc.

➤ La convicción generalizada de que es posible introducir la IO en los ámbitos de intervención del FEDER y el FC: aunque aún persisten algunas reticencias al respecto y ciertas dificultades para llevarla a la práctica, ha llegado a ser una opinión compartida por la mayor parte de los agentes.

La IO en los Fondos ha empezado a desligarse del FSE y empieza a impregnar otro tipo de intervenciones (acciones de desarrollo local, I+D+I, accesibilidad, movilidad, infraestructuras, etc.).

Además de esta mayor implicación y convencimiento por parte de los agentes involucrados en la gestión de los Fondos, encontramos otras razones para el optimismo:

➤ Los organismos de igualdad están cada vez más presentes en las distintas fases de aplicación de los Fondos. Su apoyo y asesoramiento a organismos intermedios y gestores de Fondos está muchísimo más extendido que en el periodo anterior 2000-2006 y es más intenso.

Ya en la fase de programación se produjeron notables avances, que se materializaron en PO que trataban específicamente la IO en sus diagnósticos, objetivos e indicadores, y que en muchos casos recogían acciones específicas o de tipo transversal.

Sin embargo, aún es mayor el cambio en el papel que estos organismos están jugando en la ejecución de las intervenciones. Los organismos de igualdad se han ido implicando progresivamente en la gestión de las mismas, realizando labores de asesoramiento y formación tanto a organismos intermedios como a órganos gestores.

- La IO toma peso en la gestión y el seguimiento de las intervenciones. Cada vez son más las iniciativas emprendidas por los organismos intermedios y gestores, durante las etapas de ejecución y seguimiento de las actuaciones, para velar por el respeto del principio de IO en los Fondos. Así, es frecuente la organización de actividades como las siguientes:
 - Cursos de formación para organismos gestores sobre IO, bien específicos sobre IO o bien como un módulo independiente en cursos de gestión de Fondos.
 - Puesta en marcha de protocolos de actuación en materia de igualdad, que se incluyen en los manuales de procedimientos de gestión.
 - Incorporación de personas especialistas en género a los equipos de gestión de los Fondos.

- La IO ha entrado con fuerza en la evaluación. El Plan de Seguimiento Estratégico y Evaluación Continua de FEDER, FSE y FC 2007-2013 contempla el principio de IO en todas las evaluaciones que se proponen en el Plan y en particular define y desarrolla la metodología de la presente EETIO.

Por último, cabe destacar que la IO está integrada totalmente desde el punto de vista formal.

- Todos los documentos oficiales que genera la aplicación de los Fondos contienen referencias a la misma y manifiestan explícitamente el compromiso de todos los agentes por trabajar a favor de la IO:
 - Todos los PO contienen un apartado específico que indica cómo se ha tratado la IO en cada uno de los Ejes de intervención.
 - Todos los documentos de criterios de selección de operaciones indican la obligatoriedad de velar por la igualdad de trato entre todas las personas en la asignación de los Fondos (incluso algunos establecen criterios de selección y/o exclusión con objeto de mejorar la situación femenina en el ámbito de que se trate).
 - Todos los manuales de procedimientos recogen la exigencia de cumplir el art. 16 del Reglamento General y, en algunos casos, definen protocolos y procedimientos para ello.
 - Todos los informes anuales dedican un capítulo específico a tratar la incorporación de la IO en las intervenciones desarrolladas.

Sin duda, y a la vista de todo lo anterior, el 2007-2013 está siendo un periodo crucial en la integración de la IO en la aplicación de los Fondos. Sin embargo, no es menos cierto que aún persisten algunas carencias y dificultades, que deben ser abordadas:

- Todavía hay organismos gestores que muestran reticencias ante la adopción del enfoque de género en sus políticas. Sin embargo, no se trata, en general, de falta de voluntad, sino más bien de desconocimiento y falta de capacitación técnica sobre cómo hacerlo en el tipo de proyectos que gestionan.
- Se observa cierta contradicción entre lo que estiman los Organismos y lo que realmente realizan. Por ejemplo, la mayor parte de ellos manifiesta que incluyen la IO en el diagnóstico y que recogen indicadores desagregados, si bien, posteriormente no realizan el análisis de estos datos desde una perspectiva de género ni realizan un diagnóstico de la diferente situación de partida de hombres y mujeres.

Han sido frecuentes las alusiones a la “tipología de proyectos desarrollados” o a la “orientación de las actuaciones hacia personas jurídicas” para justificar el no tratamiento de determinados aspectos desde una perspectiva de género. Todavía hay organismos que están convencidos de que no puede hacerse.

De hecho, muchos de los organismos que se han lanzado a incorporar la transversalidad de género en sus programas, lo han hecho ligando el efecto de sus intervenciones al comportamiento del mercado laboral. Ejemplos de ello son la utilización de indicadores relativos al mercado laboral cuando se les pide introducir la IO en los diagnósticos de los PO, o la tipología de objetivos de género que han planteado en las estrategias de los PO, que se reducen con frecuencia a temas como el aumento del empleo femenino, la promoción del espíritu empresarial femenino, la creación de empresas por mujeres o el fomento de la conciliación.

Se percibe también una cierta tendencia a incluir totalmente la incorporación de la IO y a no desarrollarla posteriormente, con la puesta en marcha las medidas oportunas, probablemente porque se quiere evitar asumir más responsabilidades y más carga de trabajo de las que ya se tienen. Quizás por ello los organismos se han venido limitando a hacer lo que se les pide (introducir indicadores desagregados por sexo en el diagnóstico, poner metas a algunos indicadores de género, introducir un epígrafe específico en los informes anuales y poco más), pero

no han ido más allá. Quizás por ello hay consenso en que no hace falta mejorar ni ampliar los indicadores de género existentes o hay muchas preguntas incorrectamente contestadas (no responden a lo que se les pregunta o lo hacen con un N/A o NS/NC).

- Los organismos intermedios y gestores de Fondos siguen atribuyendo, en términos generales, la responsabilidad de integrar la perspectiva de género en los PO a los organismos de igualdad. Sin embargo y aunque buena parte de los avances logrados ha partido del empeño de estos organismos en exigir y velar por que la integración de la IO sea una realidad en la gestión de los Fondos, la responsabilidad de introducir la perspectiva de género en los proyectos recae en los órganos encargados de su implementación.

Son los órganos gestores los que han de liderar este proceso y tomar la iniciativa, aunque para ello precisen y se beneficien del apoyo y la colaboración que brindan los organismos de igualdad. Para ello, cuentan con la posibilidad de solicitar apoyo, asesoramiento y asistencia técnica de estos organismos y, en particular, con el servicio de asesoramiento técnico recientemente puesto en marcha por la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos¹⁵.

- Son escasos los PO en los que los organismos de igualdad actúan como órganos gestores o ejecutores. Se les ha dotado de una función consultiva y de asesoramiento, pero aún no se les ha confiado la realización de acciones en los ámbitos temáticos del FEDER-FC.

- Finalmente, y aunque se ha señalado con anterioridad que la introducción de medidas transversales ha ido en continuo aumento, cabe señalar que la aplicación de la IO se sigue centrando en la realización de acciones positivas y en la priorización de las mujeres (o de las empresas creadas, dirigidas o participadas mayoritariamente por mujeres) en la asignación de los Fondos.

Deben incrementarse los esfuerzos dirigidos a aplicar el principio de IO de manera transversal: en los equipos, los procedimientos, los sistemas de recogida de datos, en los canales publicitarios,

¹⁵ A este servicio pueden acceder todos los organismos intermedios y gestores de FEDER, FC y FSE, enviando sus consultas a la siguiente dirección de correo electrónico redigualdadfondos@inmujer.es

etc. Aún no existe una plena aplicación transversal de la perspectiva de género a nivel operacional, ni en muchos casos existen diagnósticos de situación que tengan en cuenta la IO.

En definitiva y aunque el balance es positivo, ha de seguir impulsándose esta favorable evolución de la aplicación del principio horizontal de IO en las intervenciones del FEDER y el FC.

6.5.2. Recomendaciones

Todas las conclusiones extraídas del análisis de los cuestionarios apuntan hacia un aspecto primordial, que debería abordarse en profundidad si se quiere lograr una efectiva integración de la perspectiva de género en las acciones cofinanciadas: la capacitación de los organismos intermedios y gestores en materia de IO.

Esta necesidad subyace en todas las debilidades apuntadas anteriormente. La falta de conocimiento y capacidad técnica para abordar la cuestión se encuentra tras las reticencias que los organismos muestran ante el tema, tras su falta de voluntad y compromiso, tras la asignación de esta responsabilidad a los organismos de igualdad y tras la escasez de acciones transversales.

Trabajar en esta dirección contribuiría a limar los obstáculos existentes, así como a continuar acumulando avances positivos.

Sin embargo, la búsqueda de una mayor sensibilidad, compromiso e implicación con la promoción de la IO de hombres y mujeres pasa por dotar a las acciones de sensibilización, formación y capacitación de un contenido más práctico, que contribuya a visibilizar y hacer tangible la posibilidad de integrar la perspectiva de género en los ámbitos temáticos del FEDER y el FC.

En particular, la prioridad de las acciones de formación y capacitación no debiera estar en sensibilizar y concienciar sobre la necesidad de gestionar bajo un enfoque de género, sino en enseñar y orientar sobre la aplicación práctica del principio de IO. Los organismos cada vez están más concienciados y comprometidos con el tema, y va existiendo mayor voluntad para emprender medidas en este sentido, pero necesitan saber cómo hacerlo. Ver materializado el enfoque de género en la práctica, en cuestiones concretas, puede así mismo favorecer su implicación. En la actualidad, en este aspecto –concienciar y capacitar desde un punto de vista eminentemente práctico- reside el verdadero reto.

Precisamente con esta intención, el Instituto de la Mujer –Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, que ostenta la función de Secretaría Técnica en la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013, ha creado un servicio de asesoramiento técnico, que está prestando apoyo a los órganos gestores de Fondos en la aplicación práctica del principio horizontal de IO¹⁶.

En definitiva, el gran desafío está en pasar de la “teoría” a la “práctica”. Y es tarea de todas las personas y agentes involucrados:

- En primer lugar, de los organismos intermedios y órganos gestores de Fondos, que deben asumir como propia la responsabilidad de integrar la IO en sus programas y proyectos, y actuar en consecuencia.

Para ello, deben pedir todo el apoyo y asesoramiento que precisen:

- Establecer un vínculo permanente y una relación de trabajo fluida con los organismos de igualdad, como encargados de velar y promover la integración de la IO en las intervenciones de los Fondos.
- Demandar asesoramiento en cuestiones concretas, utilizando el servicio de asesoramiento técnico puesto en marcha por la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos¹⁷.
- Informar sobre los obstáculos detectados y solicitar asistencia para vencerlos.
- Usar las herramientas y documentos metodológicos que tienen a su disposición para ello, que no siempre están siendo aprovechadas todo lo que sería deseable (herramientas de auto-diagnóstico, guías metodológicas, manuales de buenas prácticas, cursos de formación, etc.).

¹⁶ A este servicio pueden acceder todos los organismos intermedios y gestores de FEDER, FC y FSE, enviando sus consultas a la siguiente dirección de correo electrónico redigualdadfondos@inmujer.es

¹⁷ A este servicio pueden acceder todos los organismos intermedios y gestores de FEDER, FC y FSE, enviando sus consultas a la siguiente dirección de correo electrónico redigualdadfondos@inmujer.es

- Por su parte, los organismos de igualdad deben reforzar la orientación práctica de sus actuaciones de apoyo a favor de la integración efectiva de la perspectiva de género en los Fondos. Deben pasar del “hacer” al “enseñar a hacer”, puesto que los protagonistas de la incorporación de la IO a las intervenciones de los Fondos han de ser los propios gestores.

Los organismos gestores han de constatar que la aplicación de la perspectiva de género a los proyectos FEDER y FC es factible y sencilla. Deben concienciarse de la posibilidad de introducir la IO en todos los ámbitos de ambos fondos y no sólo estableciendo como principales beneficiarias a las mujeres, sino también considerando los efectos diferenciales que tienen las intervenciones sobre aquéllas (cómo utilizarán las infraestructuras, cómo les afectarán los resultados de la investigación, etc.). Deben además:

- Introducir predicciones sobre la demanda estimada de beneficiarios/as o si se constata que la demanda por parte de las mujeres es insuficiente o predominante, averiguar las causas.
- Introducir indicadores financieros que permitan medir el avance de la IO en los POs.

De este modo, los organismos de igualdad han de trabajar en:

- Hacer patente y manifiesta la certeza de que la introducción de la IO en los ámbitos del FEDER y el FC es posible, y probar y mostrar que no sólo es posible sino que además su aplicación práctica no es complicada.
- Formar a los órganos gestores, desde un enfoque centrado en lo práctico.
- Generar materiales y recursos útiles para el aprendizaje (manuales de buenas prácticas, metodologías de aplicación de la IO en ámbitos concretos, protocolos de actuación en materia de IO en la gestión de los Fondos, etc.).
- Difundir casos ejemplarizantes y recoger buenas prácticas, por ejemplo, experiencias de incorporación de la transversalidad de género de manera integral y sostenible, u otras relacionadas con la adopción de acciones positivas, como la priorización de empresas de mujeres a través de los criterios de selección de operaciones, etc.
- Solicitar recursos suficientes a través de las AT de los distintos PO's.
- Dotarse de medios económicos y humanos suficientes para asumir esta labor.

- Y, finalmente, los órganos encargados de la administración de los Fondos deben ampliar sus exigencias en materia de IO y velar más intensamente por el cumplimiento de este principio horizontal en las intervenciones cofinanciadas.

La Comisión Europea, a nivel comunitario, y el Ministerio de Economía y Hacienda, como autoridad nacional en la gestión del FEDER y el FC, deben intensificar sus actuaciones en este sentido:

- Solicitar a los organismos intermedios y órganos gestores que expliquen, en los informes anuales de ejecución, cómo han integrado la IO en los proyectos certificados.
- Examinar, a través de las actuaciones de verificación y control, que la IO ha sido introducida transversalmente en la ejecución de las operaciones: que se ha efectuado un diagnóstico de género, que la IO se ha tenido en cuenta en la estrategia y que se han fijado objetivos e indicadores.
- Contar con una unidad o con personas especialistas en género, con la capacidad y el conocimiento técnico necesarios para vigilar y hacer cumplir estos requisitos, impuestos por la normativa comunitaria a través del art.16 del Reglamento (CE) 1083/2006.

- En definitiva, se trata de realizar un esfuerzo conjunto, cada uno en función de su nivel de responsabilidad y ámbito de actuación, para aprender y enseñar a aplicar la IO.

FSE

La IO de hombres y mujeres y la no discriminación son principios horizontales requeridos por la Unión Europea, que deben ser respetados en las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos Comunitarios. Así está recogido en el artículo 16 del Reglamento (CE) N° 1083/2006 cuando se expone que: "*Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la Igualdad de hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos*".

En este apartado se analiza el grado de inclusión del principio de Igualdad de Oportunidades a lo largo de las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos Comunitarios, en concreto, del FSE para el presente periodo de programación 2007–2013. Las etapas que recoge este análisis son la programación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación.

6.6. La IO en los informes de ejecución anual del FSE

Para el periodo de programación 2007-2013, conforme a las recomendaciones formuladas por la Comisión Europea, los informes de ejecución anual deberán incorporar un apartado de IO que recoja datos de realización, observaciones, hitos, entre otros aspectos, en materia de Igualdad de Género.

El presente apartado de la evaluación analiza el grado de cumplimiento de esta recomendación, con el estudio de los informes anuales de ejecución (IAE) relativos a las anualidades 2007, 2008 y 2009.

6.6.1. Informes anuales de ejecución 2007

En los informes anuales de ejecución 2007, se constata que, al ser al comienzo del periodo de programación y por tanto no disponer de información suficiente respecto a la ejecución de actuaciones, el apartado de IO que debe recoger datos de realización, observaciones, hitos, etc. en materia de Igualdad de Género se encuentra sin completar o con poca información en la mayoría de los casos.

6.6.2. Informes anuales de ejecución 2008

Todos los informes correspondientes a los diferentes POs contienen un apartado de demostración de los efectos de la ejecución del PO en el fomento de la IO de hombres y mujeres, y descripción de los acuerdos de colaboración.

Además los IAE de los POs contienen un apartado referente a la Información exigida en el art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006 en cuanto a la integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género.

El contenido de estos apartados abarca:

- Indicadores de realización.
- Evolución de indicadores de contexto.
- Elaboración de leyes.
- Creación de organismos (Redes, comités...) de seguimiento
- Actuaciones desarrolladas.

No obstante en función del PO cambia la distribución de esta información entre los apartados anteriormente comentados.

6.6.3. Informes anuales de ejecución 2009

Al igual que en los informes anuales de 2008, en los IAE 2009 se incluyen dos apartados específicos de IO dentro del análisis cualitativo global del año. En general se constata que el volumen de información es mayor que en los años anteriores.

En cuanto al contenido del apartado de demostración de los efectos de la ejecución del PO en el fomento de la IO de hombres y mujeres, y descripción de los acuerdos de colaboración, se constata una gran variabilidad entre los diferentes POs. Dentro de dicho apartado se pueden encontrar uno o varios de los siguientes puntos.

- Un análisis de contexto de la situación de las mujeres.
- Un análisis de evolución de la IO a lo largo del periodo.
- Proceso de creación y funciones del instituto regional de la mujer correspondiente.
- Los diferentes organismos relacionados con la IO enmarcados en el PO, sus funciones y mecanismos de coordinación.
- Análisis de indicadores estratégicos.
- Las diferentes actuaciones que se llevan a cabo en materia de IO.
- Finalmente, en algún PO, dentro de este apartado, se remite directamente al análisis de impactos por eje.

Respecto al apartado referente a la Información exigida en el art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006 en cuanto a la integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género, se observa que la información incluida en los diferentes PO es más uniforme, por lo general incluyen los aspectos relativos a la actividad de la Autoridad de Gestión, constitución de un grupo específico en materia de IO (Grupo Estratégico y Grupo Técnico de Igualdad), en el seno de la UAFSE, así como la participación en redes (Red Nacional de IO y Red Europea de Mainstreaming de Género).

No obstante, se constata que dentro del análisis cualitativo de la ejecución de cada eje, algunos POs incluyen de nuevo ambos apartados, desagregando y entrando más en detalle en los aspectos ya tratados de forma global.

6.7. La IO en la Programación del FSE

Se entiende por fase de programación el momento en el que se ordenan las prioridades y agentes participantes, se diseñan las actuaciones y se asignan los recursos financieros para alcanzar los objetivos previstos en la estrategia.

Es en esta fase, por tanto, en la que, en función de las barreras identificadas y de la estrategia diseñada, se dota de **contenidos, responsables y recursos a los objetivos de Igualdad de Oportunidades**.

La programación que se va a analizar es la establecida en el MENR, en los POs plurirregionales y regionales y los elementos que se van a evaluar son los relacionados con la elaboración de sus estrategias: análisis de contexto, elaboración de DAFO, la definición de los objetivos y la inclusión de indicadores estratégicos.

En lo que respecta al **análisis de contexto**:

- A nivel de MENR no existe un análisis de contexto en clave de género. Si bien el apartado 4.9 expone algunos indicadores de contexto respecto a la IO de hombres y mujeres, el análisis no es lo suficientemente detallado.
- En cuanto a los Programas Operativos, se destaca que en todos los casos, tanto en los POs regionales como en los POs plurirregionales se lleva a cabo un análisis de contexto o diagnóstico sobre la IO o en clave de género. En muchos casos, el diagnóstico se encuentra dentro de uno más general, limitándose a desagregar los indicadores socio-económicos por sexo y a sacar alguna conclusión con respecto a la situación de las mujeres en la región en cuestión. Sin embargo, otros POs, como por ejemplo el de Andalucía, desarrollan un análisis de contexto específico de IO y profundizan en la situación de las mujeres en la región a través de diferentes aspectos como el mercado laboral y la conciliación de la vida profesional y familiar.
- De acuerdo con la información recabada en el proceso de encuestación, puede afirmarse que en dos de cada tres POs se incluye la descripción de la normativa en materia de IO, en relación con los ámbitos de actuación de los respectivos programas.

Respecto al **análisis DAFO**:

- En el MENR se realiza un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las grandes tipologías regionales, pero **no se hace un análisis en clave de género**, ni se introduce ningún aspecto referente a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
- En los POs, de forma previa a la definición de la estrategia figura un análisis DAFO. Se observa que en la mayoría de los POs se incluyen, dentro del DAFO general, debilidades, amenazas, fortalezas y/u oportunidades en materia de IO. Éste es el caso de los tres POs plurirregionales, del 63% de los POs de regiones objetivo Convergencia y el 64% de los POs de regiones objetivo Competitividad. No obstante, **algunos POs destacan sobre el resto en este aspecto, ya que desarrollan análisis DAFO específicos de IO**. Esto sucede en el 36% de los POs regionales.

En cuanto a la definición de la **estrategia y árbol de objetivos**:

- El MENR establece tres grandes Objetivos Estratégicos finales que se implementan a través de los 27 ejes prioritarios que se concretan -en función de cada territorio o sector estratégico- en algunas de las 86 categorías de gasto establecidas para el FEDER, el FSE y el Fondo de Cohesión. **Ninguno de los objetivos que establece hace mención directa a la Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres.**

Tabla 30. Objetivos del MENR

OE1	Convertir a España en un lugar más atractivo para invertir y trabajar
OE2	Mejorar los conocimientos y la innovación a favor del crecimiento
OE3	Más y mejores empleos

Fuente: *Elaboración propia a partir del MENR*

- Respecto a las estrategias regionales se observa que en todos los POs, con excepción de los de Murcia y la Comunidad de Madrid se incluye al menos un objetivo global o intermedio en materia de igualdad. En la siguiente tabla se muestran algunos ejemplos:

Tabla 31. Ejemplos de objetivos en materia de IO contenidos en los POs regionales

PO	Objetivos
ASTURIAS	Objetivos específicos: 1.3-Apoyar el trabajo por cuenta propia, especialmente entre las mujeres ya los jóvenes. 2.1-Facilitar a todas las personas el acceso a un puesto de trabajo, especialmente a mujeres...) 2.2-Reducción de las brechas de género en el mercado laboral. 2.3-Desarrollo de herramientas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
CEUTA	Objetivo estratégico: Fomentar el acceso al mercado laboral y empresarial de mujeres desempleadas.
EXTREMADURA	Objetivo Intermedio 6: Impulsar la Igualdad de Oportunidades e incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
GALICIA	Objetivo Intermedio 9: Aumentar la participación en el mercado laboral y mejorar la calidad y la productividad del trabajo, impulsando la Igualdad de Oportunidades y la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos
NAVARRA	Objetivo prioritario 2: Favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, como mecanismo para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de los POs regionales FSE 2007 - 2013

En términos generales, se desprende que en los PO se han establecido objetivos para promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres: en el caso de los regionales, tres de cada cuatro programas los incluyen y en el de los de ámbito plurirregional, en torno al 92% de los organismos intermedios.

En esta línea, en lo que respecta a la estrategia, cabe destacar que tanto en el MENR como en los POs se incluyen actuaciones específicas de IO. Si bien en ambos casos, las actuaciones son las establecidas dentro de los ejes prioritarios del FSE.

Finalmente se establecen indicadores estratégicos:

- En el MENR, los indicadores estratégicos que se establecen, son los encuadrados dentro de las prioridades del FSE. Estos indicadores están desagregados por sexo, de tal manera que permiten medir, el avance en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el eje prioritario de que se trate.
- También todos los POs cuentan con indicadores estratégicos desglosados por sexo que permiten medir los avances en igualdad que se produzcan. Sin embargo, sólo en el 31% de los POs regionales, estos indicadores tienen una vinculación unívoca con el árbol de objetivos anteriormente definidos. El motivo es que en los POs se establecen los indicadores por eje prioritario, pero en la mayoría de los casos, no se establece

una relación clara entre los ejes prioritarios del FSE y la estrategia de la región y, por tanto, los indicadores sólo son útiles para mostrar el grado de cumplimiento de los ejes prioritarios del FSE, no para llevar a cabo un seguimiento de los avances en igualdad de género que se produzcan en la región en dichos ámbitos.

- Algunos de los indicadores estratégicos más utilizados son:
 - Porcentaje de mujeres entre 25 y 64 años asistente a cursos de educación permanente.
 - Tasa de empleo femenina (16-64 años).
 - Desempleo juvenil femenino.
 - Tasa femenina de abandono escolar.
 - Tasa bruta de mujeres graduadas en enseñanza obligatoria.
 - Tasa neta de escolaridad de niñas de 0 a 2 años.

- En más de un 50% de los casos existe una indicación en los planes financieros de los POs regionales acerca del modo de cuantificación de los objetivos y prioridades en materia de IO, fundamentalmente a través de las dotaciones del tema prioritario 69, mientras que sólo se recoge en uno de cada tres organismos intermedios de los POs plurirregionales.

- Sin embargo, en el 80% de los organismos de igualdad se han introducido mecanismos para impulsar la transversalidad de género en el área de empleo, tales como una Red de Agentes de Igualdad, una estrategia dual: perspectiva de género y acciones positivas, o un aumento de la intensidad en las ayudas y prioridad en las mismas.

- Asimismo, en un 80% de los casos, se han planteado objetivos operativos y/o prioridades específicas para promover la Igualdad de Oportunidades en el marco del Programa Operativo, identificándose cambios con respecto al período anterior (2000-2006) en materia de programación de la estrategia de Igualdad de oportunidades de género en idéntica proporción.

- La participación durante del periodo de programación del organismo de igualdad como asesor ha sido confirmado en el 82% de los Programas Regionales, mientras que en los plurirregionales ha sido más escasa, con excepción del de Lucha contra la Discriminación, en el que el Instituto de la Mujer de ámbito estatal participa asimismo como organismo intermedio.
- Entre los organismos de igualdad encuestados, el 100% afirma que existen mecanismos de coordinación entre el organismo intermedio responsable del Programa Operativo de FSE en cada Comunidad Autónoma y el Organismo responsable de la política de Igualdad de género. El 40% de los encuestados afirma que están claramente definidas las competencias de cada organismo en lo que respecta a la estrategia de igualdad de género en el mercado de trabajo, mientras que otro 40% no se manifiesta claramente sobre esta cuestión y el 20% restante responde negativamente.
- La misma proporción se aprecia entre los que manifiestan que su papel en relación con el Programa Operativo es el de gestor de fondos (en un 40 % de los casos), órgano consultivo en otro 40 %, y el 20 % restante no sabe / no contesta.
- En cuanto a la forma de aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades en los **critérios de selección de operaciones**, y en concreto, sobre la explicación de cómo se ha integrado la IO en el apartado de prioridades horizontales, la mayoría de las respuestas son afirmativas (91% en caso de los organismos intermedios de los POs regionales y 77% de los POs plurirregionales), manifestándose su recogida en las bases reguladoras de las ayudas fundamentalmente a través de una priorización financiera de la participación de las mujeres, las personas jóvenes y de otros colectivos más vulnerables.
- Asimismo, en el 60% de los organismos encuestados, se ha incorporado el principio de igualdad de género en el ciclo de gestión del Programa Operativo, en unos casos mediante la coordinación, análisis y seguimiento, en otros a través de las convocatorias correspondientes.

- Sin embargo, los organismos participantes en la evaluación afirman no disponer de un protocolo de actuación para integrar la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por el FSE, que facilite su consideración en los planes y programas que se promuevan desde los mismos.

6.8. La IO en la Ejecución del FSE

Son numerosas las operaciones ejecutadas dirigidas a contribuir al fomento de la igualdad y a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. Dentro de estas operaciones cabe diferenciar entre las actuaciones de carácter transversal y las actuaciones específicas.

Por lo general las actuaciones específicas se están ejecutando en el eje 1 tema prioritario 73 "Medidas para aumentar la participación en la educación y la formación permanente, mediante medidas tendentes a lograr la reducción del abandono escolar y la segregación sexista de materias, ..." y en el eje 2 tema prioritario 69 "Contribuir al fomento de la Igualdad y a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres", que es el único específico de IO.

Dentro del eje1 TP 63, se identifican los siguientes tipos de operaciones:

- Ayudas a la contratación indefinida de Mujeres.
- Ayudas dirigidas a facilitar la entrada en el mercado laboral de las mujeres, como por ejemplo, programas de fomento del empleo estable en mujeres o subvenciones a empresas para la conversión de contratos de prácticas en indefinidos.
- Implementación de planes de igualdad en empresas.
- Becas de estudios para mujeres.

Dentro del eje 2 TP 69, se identifican los siguientes tipos de operaciones:

- Estudios, informes, investigaciones o evaluaciones sobre la situación de las mujeres.
- Campañas de sensibilización sobre la IO de mujeres y hombres.
- Jornadas y seminarios sobre la igualdad.

- Promoción de servicios de conciliación de la vida personal, familiar y profesional en empresas.
- Itinerarios integrados de inserción para mujeres.
- Programas de asistencia a personas dependientes.
- Ayudas a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, como, por ejemplo, ayudas a mujeres trabajadoras para cubrir los gastos originados por el cuidado de hijas e hijos menores y personas incapacitadas sometidas a tutela.
- Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento a mujeres.
- Creación de unidades de igualdad de género.
- Acciones de Formación.

Las acciones transversales se ponen de manifiesto en la ejecución física a través de la participación de las mujeres en las actuaciones cofinanciadas versus la de los hombres.

El incremento de la participación de las mujeres en las operaciones cofinanciadas tiene su origen en la incorporación de criterios de selección que favorecen a las mujeres como beneficiarias de las actuaciones, por el establecimiento de cupos mínimos de participación femenina en determinadas actuaciones o criterios de priorización, que les otorgan mayores puntuaciones respecto a los hombres, a la hora de acceder a las actuaciones.

En más de un 82% de los casos se están llevando a cabo actividades para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de las intervenciones del FSE en los Programas regionales. Entre los ejemplos mencionados destacan los siguientes:

- Acciones específicas de información.
- Sensibilización, difusión y formación en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Acciones que potencian la adquisición o el refuerzo de capacidades emprendedoras en mujeres, como el establecimiento de contactos y el intercambio de experiencias entre ellas, jornadas de mujeres emprendedoras, dinamización de redes o foros.

- Concesión de becas dirigidas al desarrollo de proyectos empresariales de mujeres y de ayudas dirigidas a las mujeres que promuevan la creación de empresas en sectores y profesiones en las que se encuentren sub-representadas.
- Asesoramiento y apoyo técnico a pymes y micropymes que desarrollen medidas y/o servicios que garanticen la Igualdad de Oportunidades en sus organizaciones.
- Impulso a la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
- Información y asesoramiento técnico a pymes y micropymes para el desarrollo de medidas de flexibilidad y reordenación del trabajo, con perspectiva de género

En los Programas de ámbito plurirregional estas actividades se mencionan en un 67% de los organismos intermedios encuestados, con iniciativas tales como:

- Acciones de discriminación positiva a favor de la mujer, en particular, en las zonas o regiones más desfavorecidas.
- Acciones específicas de información.
- Actividades formativas incluidas en los programas plurirregionales de formación para incrementar la productividad del trabajo, incorporación al mercado laboral o bien mantenimiento del empleo, formando a la mujer rural para que su participación implique la dinamización y diversificando de la economía rural, en un marco de desarrollo sostenible.
- Capacitación básica que mejore el acceso de las mujeres al mercado laboral.
- Adaptación de horarios a las necesidades de participantes con cargas familiares.
- Representación equitativa de las mujeres en programas de empleo.
- Sensibilización, difusión y formación en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Programas de autoempleo específicos para mujeres.
- Utilización del lenguaje no sexista en los productos y materiales.

Entre los organismos de igualdad participantes en los trabajos de evaluación, el 80 % considera que se está velando realmente por la inclusión de la transversalidad de género en la gestión de las intervenciones del FSE, a través de actividades y procedimientos tales como la creación de grupos temáticos de Igualdad de Oportunidades, la incorporación de criterios de género en la selección de los proyectos, la sensibilización de los agentes regionales o la formación de las personas del departamento en materia de igualdad.

La mayoría de los organismos encuestados de este colectivo considera que se están aplicando en el marco del Programa Operativo medidas específicas para modificar los diferenciales de género identificados en materia de empleo en su Comunidad Autónoma, y que se han aplicado medidas específicas de género, como subvenciones específicas para mujeres o cuotas de participación reservadas a mujeres, principalmente.

6.9. La IO en el Seguimiento del FSE

El proceso de implementación del principio transversal de Igualdad de Oportunidades no sólo depende de la bondad o deficiencia del programa en cuanto a su capacidad de realización, sino también de la calidad de los mecanismos de gestión y aplicación de los órganos que coordinan las actuaciones y políticas públicas en las que debe estar inmerso. El conocimiento de estos órganos sobre el principio horizontal de igualdad de Oportunidades es fundamental ya que su trabajo en la programación, seguimiento y evaluación de los Fondos se puede traducir en éxitos o fracasos en los resultados de ejecución. Por ello, el análisis del grado de participación e implicación activa de las autoridades y personas responsables en materia de Igualdad de Oportunidades nos puede ayudar a identificar los diferentes factores que puedan favorecer o dificultar la aplicación de los objetivos establecidos en el MENR y en los POs.

Todos los organismos encuestados coinciden al señalar que se han fijado indicadores de género para evaluar el cumplimiento de los objetivos de las actuaciones cofinanciadas, como por ejemplo Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo / Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención de niños y personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral. En el 80 % de los casos se analiza el efecto diferencial de las actuaciones cofinanciadas sobre hombres y mujeres mediante la desagregación por sexo.

Con el objeto de hacer realidad los objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades establecidos tanto en las directrices Estratégicas Comunitarias como en el Marco Estratégico Nacional de Referencia de España para el periodo 2007-2013, se ha creado la Red de Políticas de Igualdad de Mujeres y Hombres, integrada con carácter permanente por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y administración y gestión de la Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión en la Administración General del Estado, las CC.AA. y la Comisión Europea.

6.10. La IO en la Evaluación del FSE

Introducir el enfoque de igualdad en esta fase es clave si se desean desvelar los distintos resultados que mujeres y hombres obtienen a partir de su participación en los programas, si se quiere profundizar en el grado de conocimiento de los mismos y si se pretende comprender las causas que lo motivan.

En este sentido, para el presente periodo de evaluación, como novedad con respecto al periodo anterior, se lleva a cabo una Evaluación Estratégica Temática en materia de Igualdad de Género. La realización de este documento se asienta en el artículo 16 del Reglamento (CE) N° 1083/2006 y en su grado de observancia. De esta manera, la EETIO analiza la estrategia relativa a la IO contenida en el MENR, así como la integración de dicho principio horizontal en el resto de políticas impulsadas por los Fondos en el periodo de programación 2007-2013.

6.11. Conclusiones FSE

Las principales conclusiones del FSE en el ámbito de la calidad de la gestión de los POs, ejecución y sistemas de seguimiento en lo que respecta a la IO, son las que se resumen a continuación.

- Los informes de ejecución anual deben incorporar un apartado de IO que recoja datos de realización, observaciones, hitos, entre otros aspectos, en materia de IO. En este sentido, se observa que el grado de cumplimiento de esta obligación se ha ido incrementando a lo largo del periodo. En concreto, en los IAES del año 2009 se incluyen dos apartados específicos de IO dentro del análisis cualitativo global del año. En general, se constata que el volumen de información es mayor que en los años anteriores. No obstante, en cuanto al contenido del apartado de demostración de los efectos de la ejecución del PO en el fomento de la IO de

hombres y mujeres, y descripción de los acuerdos de colaboración, se constata una gran variabilidad entre los diferentes POs.

- Respecto al apartado referente a la Información exigida en el art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006 en cuanto a la integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género, se observa que la información incluida en los diferentes POs es más uniforme.
- El sistema de seguimiento integra indicadores que permiten la obtención de información de manera desagregada (tales como Nº de participantes) de conformidad con la Legislación vigente. Si bien, se debe destacar que la recogida, cuando sea posible por naturaleza del indicador, desagregada por sexo es una obligación. En este sentido, se detecta una serie de indicadores que reflejan el mainstreaming de género. De manera general, se ha progresado respecto al periodo anterior si bien las medidas adoptadas en la materia son susceptibles de mejora.
- Tanto en el MENR como en los diferentes POs, los indicadores estratégicos que se establecen están desagregados por sexo, de tal manera que permiten medir, el avance en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el eje prioritario de que se trate. Sin embargo, sólo en el 31% de los POs regionales, estos indicadores tienen una vinculación unívoca con el árbol de objetivos anteriormente definidos.
- El motivo es que en los POs se establecen los indicadores por eje prioritario, pero en la mayoría de los casos, no se establece una relación clara entre los ejes prioritarios del FSE y la estrategia de la región y, por tanto, los indicadores sólo son útiles para mostrar el grado de cumplimiento de los ejes prioritarios del FSE, no para llevar a cabo un seguimiento de los avances en igualdad que se produzcan en la región en dichos ámbitos.
- Entre los organismos de igualdad participantes en los trabajos de evaluación, el 80 % considera que se está velando realmente por la inclusión de la transversalidad de género en la gestión de las intervenciones del FSE, a través de actividades y procedimientos tales como la creación de grupos temáticos de IO, la incorporación de criterios de género en la selección de los proyectos, la sensibilización de los agentes regionales o la formación de las personas del departamento en materia de igualdad. Sin embargo el análisis demuestra que siguen predominando las actuaciones específicas centradas en su mayoría en el Eje 2, TP 69 y en el Eje 1, TP 63.

- La mayoría de los organismos encuestados de este colectivo considera que se están aplicando en el marco del Programa Operativo medidas específicas para modificar los diferenciales de género identificados en materia de empleo en su Comunidad Autónoma, y que se han aplicado medidas específicas de género, como subvenciones específicas para mujeres o cuotas de participación reservadas a mujeres, principalmente.
- En cuanto a la ejecución, el incremento de la participación de las mujeres en las operaciones cofinanciadas viene originado fundamentalmente, por la incorporación de criterios de selección que les favorecen para ser beneficiarias de las actuaciones, por el establecimiento de cupos mínimos de participación femenina en determinadas actuaciones o criterios de priorización, que les otorgan puntuaciones mayores respecto a los hombres, a la hora de acceder a las actuaciones.
- El conocimiento por parte de los órganos que coordinan las actuaciones y políticas públicas del principio horizontal de IO es fundamental, ya que su trabajo en la programación, seguimiento y evaluación de los Fondos condiciona y determina la aplicación efectiva de dicho principio.
- A la consecución de este objetivo contribuye la Red de Políticas de Igualdad de Mujeres y Hombres, compuesta por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y administración y gestión de los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión en la Administración General del Estado, las comunidades y Ciudades Autónomas y la Comisión Europea.

7. BUENAS PRÁCTICAS

FEDER y FC

A los organismos encargados de la gestión del FEDER y el FC se les ha preguntado, a través del cuestionario destinado a obtener información para la EETIO, sobre proyectos ejecutados o en ejecución que, en su opinión, puedan ser considerados buenas prácticas en materia de IO; por haber contribuido de forma evidente a promover la IO en el ámbito de actuación de su PO.

En este sentido, el 44% de los organismos intermedios y gestores que han respondido al cuestionario general de la evaluación, han citado proyectos que, a su juicio, cumplen este criterio. En total, han aludido a 21 proyectos.

El Instituto de la Mujer ha considerado que 5 de estos proyectos efectivamente puede considerarse buenas prácticas en lo que respecta a la introducción de la perspectiva de género. Las razones por las que se han descartado los 16 restantes residen en:

- Son proyectos que velan por la IO y de trato entre todas las personas, pero no específicamente por la igualdad de género.
- No son actuaciones incluidas en los PO del FEDER y el FC.
- No se han ejecutado bajo un enfoque de género, aunque incidan más sobre la población femenina.
- No haberse proporcionado suficiente información para valorar su catalogación como buena práctica.
- Hacen referencia a actuaciones que aún no han sido puestas en marcha y, por tanto, no existe constancia de su contribución a la promoción de la IO.

En los siguientes epígrafes se presentan los 5 proyectos considerados como buenas prácticas, atendiendo a sus objetivos y principales actuaciones desarrolladas para conseguirlos:

- El **Programa INNOCAMPUS**, puesto en marcha por el Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN).
- El **Premio a la Mujer Emprendedora del Año**, creado por la Fundación INCYDE.
- Los **Proyectos de Investigación con Perspectiva de Género**, convocados por la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Principado de Asturias.

- Los **Viveros para Mujeres**, gestionados por el gobierno de la Región de Murcia.
- El **Programa EMPRESARI**, puesto en marcha por la Diputación Foral de Vizcaya.

Finalmente, a las buenas prácticas sugeridas por los organismos encargados de la gestión de los PO, se han sumado otras 4, a criterio del Instituto de la Mujer:

- La creación de la **Red de Políticas de Igualdad de Mujeres y Hombres** en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, puesta en marcha por el Instituto de la Mujer –Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad- en colaboración con los Ministerio de Economía y Hacienda y de Trabajo e Inmigración.
- El **Proyecto GUADALINFO**, llevado a cabo por la Junta de Andalucía.
- El **sistema de recogida de datos del personal investigador** utilizado por INVEST IN SPAIN.
- La integración de la perspectiva de género en el sistema de contratación de **AENA**.

En las páginas siguientes se desarrollan cada una de estas mejores prácticas.

7.1. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad): Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013

La Red de Políticas de Igualdad de Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013, constituida en el año 2009, es un órgano consultivo de cooperación y coordinación así como un foro promovido desde el Instituto de la Mujer –Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad- para el debate y análisis de la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones de los Fondos.

La Red se compone de los siguientes órganos; Presidencia, Secretaría, Plenario, Grupo de Trabajo Permanente y los Grupos de trabajo. La presidencia de la Red es tripartita: Instituto de la Mujer- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Dirección General de Fondos Comunitarios-Ministerio de Economía y Hacienda y la UAFSE-Ministerio de Trabajo e Inmigración. La Secretaría de dicha Red es ejercida por el Instituto de la Mujer. El Plenario está compuesto por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y de gestión de los Fondos en la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y la Comisión Europea.

La Red tiene dos objetivos esenciales: por un lado, garantizar una mejor y más eficiente gestión del MENR y, de otro lado, promover la integración real y efectiva de la IO de mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas con los Fondos.

Estos objetivos se realizarán mediante las siguientes actividades:

- Análisis de políticas comunitarias y nacionales de igualdad de mujeres y hombres.
- Mejora de los instrumentos de gestión de los recursos del FEDER dedicados a apoyar la política de IO.
- Análisis de problemas técnicos y propuestas de solución para la aplicación real y efectiva de la igualdad de mujeres y hombres a proyectos concretos.
- Coordinación de actuaciones, incluida la coordinación de las actuaciones derivadas de los Fondos con las de otros programas comunitarios.
- Intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas.
- Análisis de la contribución de los Fondos a la promoción de la IO.

Durante el primer año de actividad de la Red de Políticas de Igualdad, se han puesto en marcha una serie de actividades para la consecución de sus objetivos. Entre ellas destacan:

- La celebración de dos reuniones plenarios, donde se han creado distintos grupos de trabajo en materias como la I+D+i, la transversalidad de género, la EETIO o los indicadores de género.
- La puesta en marcha de un servicio de asesoramiento técnico, al que todos los organismos intermedios de FEDER, FSE y FC pueden dirigir sus consultas¹⁸.

7.2. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad): Programa PAEM de Apoyo Empresarial a Mujeres

Localización: Todo el territorio español

Beneficiarias: Emprendedoras y empresarias

Periodo de ejecución: 2009

¹⁸ A este servicio pueden acceder todos los organismos intermedios y gestores de FEDER, FC y FSE, enviando sus consultas a la siguiente dirección de correo electrónico redigualdadfondos@inmujer.es

Gestor: Instituto de la Mujer

Objetivos

Tiene como principal objetivo sensibilizar a las mujeres y a su entorno hacia el autoempleo y la actividad empresarial y pretende ser un instrumento eficaz para la creación y consolidación de empresas lideradas por mujeres. Asimismo, y desde el año 2007, esta colaboración incluye actividades de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, dirigidas al personal de las Cámaras participantes y a agentes económicos de la zona.

Contexto estratégico

Los indicadores de participación de las mujeres en el ámbito empresarial muestran que no superan el 32% del total del empresariado; estos datos, vinculados a la masculinización del ámbito económico en general y empresarial, en particular, suponen un alejamiento de las mujeres, no solamente en el tejido productivo, sino también en su participación en los órganos de toma de decisiones.

Para favorecer el cambio de esta situación, el Instituto de la Mujer ha considerado muy importante la colaboración con entidades que son un referente en el ámbito empresarial, por su amplia implantación, así como por el conocimiento del tejido empresarial, especialmente de las PYMES y micropymes, que, por otra parte, constituyen el tipo de empresas en las que las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente.

En este sentido, en colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio e Industria de España, ha desarrollado el programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM) que se inició hace 9 años, y tuvo como antecedente un proyecto piloto de apoyo a mujeres emprendedoras y empresarias iniciado en 1996, enmarcado dentro de la iniciativa comunitaria Empleo-NOW y que se fue desarrollando a través de la suscripción de convenios anuales entre ambas entidades. Desde el año 2000 la aportación del Instituto de la Mujer al programa ha contado con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, a través de su Programa Operativo "Lucha contra la discriminación" de los Marcos comunitarios de apoyo 2000-2006.

En el nuevo período comunitario 2007-2013 el Consejo Superior de Cámaras recibe directamente la financiación del FSE para algunas de las actividades del Programa PAEM más estrechamente

relacionadas con la actividad empresarial, y el apoyo financiero por parte del Instituto de la Mujer se ha dirigido a la promoción de las actividades relacionadas con la sensibilización y formación en materia de igualdad de género en el ámbito económico y empresarial y para los agentes que en él intervienen.

Puesta en marcha

El Programa se desarrolla a través de una Red de Gabinetes de Apoyo Técnico, ubicados en las que Cámaras y prestan los siguientes servicios:

- Información empresarial (tanto genérica como la relativa a recursos formativos y financieros).
- Asesoramiento y orientación en temas empresariales, así como en la elaboración de planes de empresa, nuevos yacimientos de empleo, nuevas tecnologías aplicadas a la gestión empresarial e instrumentos financieros.
- Desarrollo de una estrategia de sensibilización y motivación para emprender.
- Apoyo a la creación y consolidación de redes europeas y transaccionales.

El número de Cámaras participantes ha tenido una enorme progresión desde la puesta en marcha del programa, siendo en la actualidad una de las actividades más exitosas en la promoción del empresariado de las mujeres.

En consonancia con el éxito de este programa, este Programa ha ido evolucionando y creciendo, de tal manera que, desde el año 2001, se incorporaron las nuevas tecnologías y se estableció un servicio de asesoramiento y consultoría "on-line" (www.e-empresarias.net) que da respuesta a cualquier consulta en materia empresarial en un plazo máximo de 48 horas., que cuenta también con otras prestaciones, tales como Guías de autodiagnóstico.

Finalmente señalar que las citadas Jornadas formativas de Igualdad de género comenzaron su andadura en el año 2007.

Enseñanzas extraídas del caso (eficacia, funcionalidad, eficiencia y factores económicos,...)

La evolución progresiva de este programa ha supuesto, según un estudio llevado a cabo por el CS de Cámaras en 2007, que en el periodo 2000-2007 se hayan creado más de 13. 500 empresas, con más de 17.000 puestos de trabajo.

Este Programa cuenta también con un servicio de asesoramiento on-line: e-empresarias.net, cuya utilización progresiva está igualando el número de consultas a las recogidas por los gabinetes presenciales. Se trata de un servicio de asesoramiento y consultoría a emprendedoras y empresarias, vía Internet, sobre cualquier aspecto en materia de creación y gestión empresarial, con un tiempo máximo de respuesta de 48 horas. Asimismo ofrece un servicio de información con noticias de interés para los proyectos empresariales.

En cuanto a las medidas para promover la igualdad en el ámbito económico y empresarial, se han llevado a cabo, además de acciones formativas para el personal que gestiona los Gabinetes Técnicos, una serie de Jornadas de Igualdad sobre la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigidas al personal de las Cámaras de Comercio que está en contacto directo con el tejido empresarial (Gabinetes PAEM, Antenas, Ventanilla Única, Creación de empresas, etc.), a sus responsables de Recursos Humanos y a agentes del ámbito económico (empresariado y sindicatos). Su principal objetivo es dar a conocer las implicaciones que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres tiene en el ámbito empresarial, abordando los contenidos que faciliten la comprensión de las medidas que regula y el proceso de implantación de Planes y medidas de Igualdad en la organización empresarial. Su evolución desde 2007, en que se celebraron 8 Jornadas, hasta 2009, con 20 Jornadas formativas, ha supuesto la participación de más de 900 personas.

Por otro lado, en el marco de esta colaboración, se celebró en 2009 la jornada “Mujer, Igualdad y desarrollo Económico”, jornada de alto nivel en la que intervinieron cargos ministeriales del ámbito económico y de la igualdad de género y que contribuyó a la difusión de buenas prácticas para la participación económica de las mujeres, así como la puesta en valor de su papel en el desarrollo económico de nuestro país. La participación superó las 200 personas.

Como resultado de la experiencia adquirida del desarrollo de este programa, el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España ha incorporado la igualdad de género dentro de su propia estructura orgánica, estableciendo un Departamento dedicado a mujeres y empresa.

7.3. MICINN: Programa INNOCAMPUS

El Programa INNOCAMPUS busca mejorar la calidad de las universidades españolas y conducir a la excelencia a los mejores campus en beneficio del conjunto de la sociedad, teniendo como principales objetivos la especialización, diferenciación e internacionalización del sistema universitario español.

El nuevo Programa INNOCAMPUS, que se enmarca en la Estrategia Estatal de Innovación 2015 y cuenta, entre sus 8 criterios de evaluación, con dos vinculados a la integración de la perspectiva de género:

- Políticas de las Universidades tendentes a la implantación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del resto de las disposiciones legales nacionales y europeas en materia de género, universidades e investigación.
- Planes dirigidos a obtener la paridad de género en los órganos de gobierno, y en los distintos tipos de comisiones, tendentes a la reducción de los sesgos y barreras de género que incluyan plazos, metas y objetivos cuantificables.

7.4. Fundación INCYDE: Premio a la Mujer Emprendedora del Año

En octubre de 2010, durante el II Encuentro Nacional de Viveristas realizado en Santiago de Compostela, la Fundación INCYDE arrancó la primera edición de los Premios INCYDE. Estos premios han sido creados con el objetivo de impulsar y reconocer la motivación, el empuje y el

quehacer diario de aquellas pequeñas y medianas empresas que se han iniciado en el mundo del emprendimiento instalándose en un vivero de la Red INCYDE y que, en su día a día, realizan un trabajo ejemplar de rigor, compromiso y éxito.

Dentro de estos premios se incluye una categoría que persigue conseguir la IO dentro del mundo emprendedor y resaltar la importancia de las mujeres en el mismo: el Premio a la Mujer Emprendedora del Año. Con este premio se trata de reconocer la creación y gestión de empresas realizadas por mujeres, así como promover y potenciar la modernización e internacionalización de las empresas dirigidas por las mismas dentro de la red de viveros de INCYDE. Con este premio se pretende servir de inspiración y crear camino a muchas otras empresas creadas por mujeres.

La Fundación INCYDE quiere contribuir al desarrollo y al lanzamiento de la mujer viverista mediante una dotación económica de 3.000 € para la ganadora de la convocatoria, existiendo también un segundo y tercer premio. En el acto de entrega, las respectivas ganadoras subieron a recoger su galardón.

Fotografías del acto



Cabe resaltar, además, la amplia repercusión en los medios de comunicación con la que contaron las ganadoras en cada una de sus comunidades en periódicos, ruedas de prensa y diferentes actos a los que fueron invitadas.

Recortes de periódico



Autor: JOSE EXPOSITO

VPE: 1.045,00
 Difusión: 7.384
 Audiencia: 28.178
 Documento: 1/1
 Archivo: 00033FZ7
 Sección: ANDUJAR

Fecha: 09/10/10



Página 30

La figura del emprendedor

Estefanía Ramos logra el segundo premio nacional "Mujer Viverista"

JOSÉ EXPOSITO ■ ANDÚJAR

La iliturgitana Estefanía Ramos, cuyo negocio está ubicado en el Vivero de Empreaas, recibió, hace unos días, el segundo premio en la categoría Mujer Viverista, en el II Encuentro Nacional celebrado en Santiago de Compostela. La joven empresaria reivindica la figura del emprendedor.

La iliturgitana Estefanía Ramos, gerente de la empresa Globalteknia Translation Services, fue galardonada con el segundo premio en la categoría de Mujer Viverista en la segunda edición del Encuentro Nacional de Viverista, que se celebró los días 4 y 5 de octubre, en Santiago de Compostela. En este encuentro se dieron cita más de trescientas firmas, que se encuentran en los 88 viveros que la Fundación Incyde (Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa), dependiente de las cámaras de comercio, tiene distribuidos por España. El objetivo es ayudar a estas pymes a consolidarse en el mercado, en un momento en el que la crisis golpea duramente a las empresas de reciente creación.

Estefanía Ramos tiene una empresa dedicada a ofrecer servicios de traducción multilingüe para comercio exterior y proyectos de internacionalización e interpretación lingüística. Uno de los objetivos principales de esta empresa es que el empresariado reconozca el valor añadido fundamental que una traducción de calidad aporta a su producto.

Esta emprendedora iliturgitana es licenciada en tra-



RECONOCIMIENTO. Estefanía Ramos, acompañada por el presidente de la Cámara de Comercio, Eduardo Criado.

ducción e Interpretación en la especialidad de traducción científico-técnica y especialista en traducción técnica y localización (traducción de software). Desarrolla su actividad desde 1999 como profesional en este sector como traductora, revisora y gestora de proyectos de servicios lingüísticos. Su gran conocimiento y consolidada trayectoria en el mundo de la traducción, le han proporcionado los conocimientos necesarios para llevar a cabo su proyecto empresarial. Ramos está muy vinculada al movimiento asociacionista y es miembro de la Asetrad (Asociación Española de Traductores e Intérpretes), miembro de AJE

Ramos reivindica el reconocimiento a los emprendedores a los que considera que son el futuro

Jaén (Asociación de Jóvenes Empresarios de Jaén), colaboradora del pleno de la Cámara de Comercio, vocal de ADEI (Asociación de mujeres empresarias de Andújar) y presidenta de la recién creada Asociación Provincial de Hipoterapia Preferida. Asimismo, tiene en mente la futura creación de un colectivo que persiga la cultura

empresarial en la ciudad y que esté integrado por diferentes emprendedores iliturgitanos.

"Para mí este premio significa confianza y espero estar a la altura del mismo por lo que significa la Fundación Incyde en el ámbito nacional", afirma Ramos. Además, reconoce que se trata de una inyección de energía positiva, a pesar de las dificultades que atraviesan las empresas y, especialmente, las que inician su andadura. En este sentido, dice: "Poco a poco, la difusión de la cultura empresarial está siendo una realidad en la provincia y desde aquí reivindico el reconocimiento que la figura del emprendedor debe tener en nuestra sociedad actual."

Version | móvil | widgets | noticias | deportes

lasprovincias.es Las Provincias Portada del periódico de hoy

Hoy 12 22 Mañana 13 22

lasprovinciasTV.es La TV a la carta

22 octubre 2010 Clasificados 11870.com Vivienda Empleo Coches mujerhoy.com Hoyvino

Portada **Comunitat Valenciana** Deportes Economía Más Actualidad Gente y TV Ocio Participa Blogs Servicios Buscar lasprovincias IR

Comunitat Valencia Alicante **Castellón** Paterna L'Horta - Camp de Morvedre La Safor La Ribera - La Costera La Marina Orihuela Elche

Estás en: Las Provincias > Noticias Comunitat Valenciana > Noticias Castellón > **Una viverista local gana un premio nacional en Santiago**

VILA-REAL

Una viverista local gana un premio nacional en Santiago

08.10.10 - 00:12 - REDACCIÓN | CASTELLÓN.

★★★★★ 0 votos 0 Comentarios | Comparte esta noticia » Me gusta 0 Tweetear 0 Compartir

La vila-realense Susi Sanmateu, directora de Evertiles S.L., se proclamó vencedora del premio Mujer Viverista disputado esta misma semana en Santiago de Compostela y dotado de 3.000 euros. Sanmateu fue galardonada «por su excelente labor», la cual desempeña desde el Vivero de Empresas que la Cámara de Comercio de Castellón puso en marcha en Vila-real hace ahora cuatro años.

Asimismo, durante el certamen, al que asistieron los representantes de más de 300 empresas pertenecientes a los 88 viveros existentes actualmente en territorio español, se destacó la labor de la sede castellonense. En concreto, el Vivero I, ubicado en la capital de La Plana, fue seleccionado a nivel nacional como experiencia ejemplar en la gestión excelente y su responsable, Ana Parra, explicó a otros gestores de viveros qué acciones de promoción se realizan, cómo establecen contactos y se crean sinergias con otras instituciones y con la administración local para que la labor que se desarrolla se conozca en la sociedad. «Este año estamos especialmente orgullosos de nuestra participación en el encuentro el reconocimiento a nuestro trabajo», señaló.



Se tuvo asimismo en cuenta el tema de IO a la hora de asignar stands o de participar en ponencias, etc.

Fotografía de los stands



7.5. INVEST IN SPAIN: Sistema de recogida de datos del personal investigador

INVEST IN SPAIN ha establecido un protocolo en materia de IO relativo a la recogida de datos sobre el personal investigador, con objeto de detectar brechas de género.

En este sentido, para la recogida de datos del personal investigador que participa en los proyectos de I+D, se han establecido unos procedimientos de justificación y verificación. En ellos se aportan:

- Los datos del trabajador o trabajadora
- Una memoria con las funciones llevadas a cabo en el proyecto, y
- La documentación acreditativa del personal empleado

7.6. AENA: Integración de la perspectiva de género en el sistema de contratación

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares que regulan la contratación de cada uno de los expedientes gestionados por AENA están redactados desde la perspectiva de dar cumplimiento a los principios generales de la contratación administrativa: no discriminación, concurrencia, proporcionalidad, igualdad de trato, publicidad y transparencia.

Además, los contratos establecen una serie de prescripciones de carácter social tales como:

- La exigencia de que el personal laboral fijo que se emplee en la ejecución del contrato sea, al menos, del 40 % del total;
- Que el personal femenino supere en diez puntos porcentuales la media nacional del sector;
- Que el número de trabajadores minusválidos no sea inferior al 2 %, siempre que lo permita la disponibilidad el mercado laboral.

7.7. Gobierno del Principado de Asturias: Proyectos de investigación con perspectiva de género

Por Resolución de 30 de abril de 2009 se aprobó la convocatoria pública plurianual de subvenciones 2009-2010 para la ejecución de proyectos de investigación con perspectiva de género, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Principado de Asturias.

Estas subvenciones tienen por objeto el apoyo a la ejecución de proyectos de investigación relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, en materias como el desarrollo de

metodologías coeducativas, la situación de las mujeres en el mercado laboral y la actividad empresarial, la violencia de género, la corresponsabilidad familiar y doméstica, la construcción de modelos masculinos y femeninos, la producción cultural, los medios de comunicación y la publicidad, las mujeres rurales, el poder y la democracia paritaria y, en general, sobre la situación de las mujeres en el Principado de Asturias en la actualidad.

Esta acción se promueve en desarrollo de las políticas públicas de igualdad efectiva que se llevan a cabo por el Gobierno del Principado de Asturias y para la incorporación de las acciones positivas en la toma de decisiones de los órganos responsables. La brecha de género existente en el campo de la investigación hace necesaria la formulación de acciones positivas que permitan el incremento del número de investigadoras principales en la investigación básica y aplicada

7.8. Gobierno de la Región de Murcia: Viveros para mujeres

La Región de Murcia concede subvenciones a Ayuntamientos para la construcción y equipamiento de viveros de empresas creadas por mujeres, como medio para dinamizar la actividad empresarial de las mismas. Los Municipios beneficiarios hasta ahora han sido Yecla y Torre Pacheco.

Así mismo, esta actuación se complementa con el FSE, ya que desde dicho fondo se colabora en el mantenimiento de estas estructuras.

7.9. Junta de Andalucía: Proyecto GUADALINFO

El objetivo del Proyecto GUADALINFO es incrementar el porcentaje de población usuaria de las TIC, promocionar el conocimiento tecnológico y agilizar la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información. El proyecto ha ido evolucionando desde la creación de Centros de Acceso Público a Internet hasta tratar de convertirse en la ciudad virtual más grande de Andalucía y constituirse como un proyecto de innovación social en el territorio.

La perspectiva de género se ha integrado en este proyecto mediante la realización de un diagnóstico de situación que determine las condiciones de partida de la brecha de género digital. Para ello se ha recurrido a datos estadísticos desagregados por sexo como el uso del ordenador, uso de internet y realización de compras por internet, entre otros. También se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación del consorcio gestor, de su propio equipo y de su política de personal.

Una vez realizado este diagnóstico, se está en situación de realizar un posterior diseño de las actuaciones que irán dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género tanto en el propio órgano gestor como en las actuaciones y el plan estratégico de GUADALINFO.

- En cuanto a las actuaciones dentro del órgano gestor, cabe destacar la realización de planes de formación y especialización en género del grupo de personas responsables de la incorporación de esta dimensión.
- Respecto a la perspectiva de género en el Plan Estratégico del Proyecto y actuaciones que se deriven de él, destacar la inclusión de indicadores de género en todas las líneas de actividad así como la realización de un plan de formación dirigido a mujeres que incluya la alfabetización digital simple y la creación de contenidos.

Finalmente se realizará una evaluación que permita conocer si las medidas diseñadas y llevadas a cabo han sido efectivas y están consiguiendo los resultados deseados.

FSE

7.10. PO del País Vasco. Programa Emprendedoras del Siglo XXI (TP 62)

Localización: Bilbao

Beneficiarios: Mujeres del municipio de Bilbao

Periodo de ejecución: 2007, 2008, 2009

Gestor: LAN-EKINTZA BILBAO, Sociedad Municipal de Apoyo al Empleo y Promoción Empresarial del Ayuntamiento de Bilbao

Objetivos

Este Programa impulsa, promociona y apoya las iniciativas empresariales cuyo proyecto esté liderado en más de un 50% por mujeres, preferentemente mayores de 30 años, y que quieran ubicar su negocio en Bilbao.

Los apoyos varían en función del grado de maduración de la idea empresarial, con el fin de facilitar información sobre las oportunidades que genera el mercado en Bilbao, potenciar la creatividad para generar proyectos innovadores, evaluar el desarrollo de capacidades emprendedoras y capacitar a las promotoras para gestionar de manera eficiente su futura empresa.

Entre los diferentes apoyos se incluye asesoramiento individualizado, formación, ayudas económicas, y acceso financiación preferente, entre otros. Las herramientas para ello incluyen talleres de empresa y mercado con el objetivo de dar acceso a las promotoras a un mayor conocimiento del mercado que logre una mejor situación contextual del proyecto, consultoría de Internet para el desarrollo de páginas Web, sesiones de coaching, dirigidas al desarrollo de capacidades emprendedoras así como al aprovechamiento de capacidades adquiridas por las mujeres en el ámbito familiar y social.

En definitiva, el objetivo es ayudar a analizar la viabilidad de los proyectos empresariales, a ponerlos en marcha y a consolidar su actividad.

Contexto estratégico

La necesidad de abordar un programa de estas características en Bilbao obedece, a dos razones fundamentales: la situación de desventaja de las mujeres en su acceso al mercado laboral, (según datos del INEM, en el 4º trimestre del 2006, la tasa de paro de las mujeres en Bilbao se sitúa en un 11,9% frente al 6,6% de los hombres), y la existencia de una brecha todavía mayor en términos de emprendimiento. Solamente el 18,3% de los empleadores y el 30,5% de los autónomos de Bizkaia son mujeres, por lo que se busca fomentar su participación en el mundo empresarial.

El programa se inició ya en el año 2000, con el PO anterior y los resultados fueron muy satisfactorios: más de 2.500 usuarias y más de 140 empresas creadas.

Respecto al perfil de empresas y empresariado participante: el 69% de las mujeres emprendedoras en este Programa es mayor de 30 años, situándose la edad media en los 36 años.

- El 34% de las empresas se encuadran en el Sector Comercio, seguido del Sector de servicios a personas.
- El 62% de las empresas adoptan la forma de personas físicas individuales.
- La inversión media de las empresas constituidas hasta la fecha asciende a 34.165 euros.

Puesta en marcha

LAN EKINTZA ha realizado esfuerzos en tratar de desarrollar diferentes medidas que permitan compensar la situación de desigualdad de la que son objeto las mujeres. Se ha reforzado la

información y comunicación de los diferentes servicios y programas que Lan Ekintza-Bilbao tiene dirigidos específicamente a mujeres y de otros no específicos, con la finalidad de aumentar la presencia de mujeres en estas actuaciones. Los resultados obtenidos indican que durante 2009 se ha conseguido aumentar la presencia de mujeres en muchas de las actuaciones relacionadas con emprendimiento con respecto a ejercicios anteriores.

Efectos e impactos identificados sobre los factores clave:

- Mejora del acceso de las mujeres al empleo asalariado:
- Mejora de la calidad de los empleos ocupados por las mujeres.
- Fomento del espíritu emprendedor

Enseñanzas extraídas del caso (eficacia, funcionalidad, eficiencia y factores económicos,...)

Entre las medidas específicas de fomento de la igualdad, dentro de las actuaciones realizadas por Lan Ekintza-Bilbao durante el ejercicio 2009 cabe destacar las que se inscriben en el programa específico para Mujeres Emprendedoras del Siglo XXI que se estructura en las siguientes acciones:

- Empresa Simulada: Aula de Simulación Empresarial en la que se desarrollaran una serie de acciones formativas con el objetivo de incrementar la capacidad de gestión de las nuevas promotoras y mejorar las condiciones de partida de las nuevas empresas al inicio de su actividad. El objetivo es el de que las promotoras adquieran determinadas capacidades transversales, como pueden ser: resolución de problemas, atención al cliente, organización del trabajo, iniciativa, etc. así como que trabajen en un entorno empresarial pero sin correr riesgos, para que cuando llegue el momento en el que pongan en marcha su propia empresa o se enfrenten a un problema sepan, gracias a la experiencia adquirida, tomar la mejor decisión.
- Mentoring: Consiste en que una persona con experiencia empresarial guíe y ayude a aprender a una persona (empresaria mentorizada) menos experimentada. El principal objetivo es el acelerar la adquisición de experiencia de las mentorizadas.
- Coaching y Desarrollo de Habilidades: Una barrera con la que se encuentran las mujeres en general y las emprendedoras en particular, es la falta de confianza en sí mismas, o carencias en algunas habilidades imprescindibles para emprender. De cara a facilitar la conciliación de su vida personal, familiar y profesional –especialmente a las mujeres-, se ha potenciado el asesoramiento individualizado y el coaching personalizado para el desarrollo de estas habilidades, junto con talleres grupales. El

objetivo es conseguir el mayor grado de adaptación a las necesidades de todas las personas participantes en las actuaciones que así lo permiten, de tal forma que la capacitación de competencias pueda realizarse de una forma totalmente flexible.

- Foros-redes empresariales: Otro aspecto imprescindible para el éxito de las empresas es el poseer una buena red de contactos y precisamente es en este aspecto en el que las mujeres compiten en condiciones de desigualdad. Debido al tipo de relaciones sociales que suelen mantener las mujeres, más ligadas al ámbito doméstico, no poseen la misma red de contactos que los hombres. A través de estos encuentros se amplía la red de contactos de las gerentes empresariales y se socializa el conocimiento compartido.
- “Txoko-txiki”: A fin de facilitar la conciliación de las obligaciones laborales con las familiares que descansan principalmente en las mujeres, a través del “Txoko-txiki”, las personas que lo requieran pueden dejar a sus menores durante un tiempo determinado al cuidado de especialistas, mientras asisten a una reunión, entrevista, curso, jornada...

7.11. Diputación Foral de Vizcaya: Programa EMPRESARI

El programa EMPRESARI tiene por objeto sensibilizar, difundir y aumentar la cultura empresarial de los jóvenes estudiantes de FP de Vizcaya.

Incluye actuaciones diversas como las siguientes:

- Jornadas de sensibilización, para difundir la cultura emprendedora, mostrando experiencias reales de jóvenes que han optado por crear su propia empresa, y favoreciendo la comunicación con promotores y consultores especialistas. Las jornadas son impartidas generalmente dentro del horario lectivo por consultores especializados y por jóvenes promotores.
- Visitas a empresas, como medio de acercarlos al mundo empresarial, ya que conocer la actividad económica y empresarial es importante para poder ver las oportunidades de negocio derivadas y las posibilidades que ofrece en general el mercado laboral.
- Concursos y desarrollo de ideas empresariales: presentación y defensa del proyecto empresarial desarrollado, procediéndose a la evaluación de los proyectos atendiendo a criterios como la viabilidad, el nivel de concreción y fundamentación, el conocimiento de la competencia potencial, etc.

En cuanto a las medidas de promoción de la IO que recoge con objeto de dar una mayor visibilidad a las mujeres y romper estereotipos, destacan las siguientes:

- Selección prioritaria como ponentes de mujeres empresarias y jóvenes promotoras en las jornadas de sensibilización en centros de enseñanza.
- Priorización de las solicitudes de mujeres.
- Especial atención al lenguaje empleado en el material didáctico.
- Alta representatividad de las mujeres en puestos de asesoría de proyectos empresariales, dirección de reuniones y participación en tribunales de selección de procesos.
- Colaboración especial con asociaciones de mujeres.
- Selección de ejemplos de proyectos dirigidos por mujeres y recogida de sus testimonios.
- Importante labor de motivación y sensibilización, focalizando la labor de comunicación y difusión en la captación de mujeres

7.12. PO de la Comunidad de Madrid. Programa Generando Cambios-“Madrid PYMES en Igualdad” (TP 69)

Localización: Comunidad de Madrid en su conjunto

Beneficiarios: Las PYMES de la Comunidad de Madrid siempre que:

- Tengan entre 10 y 249 trabajadores/as.
- No tengan un volumen de negocio superior a 50 millones de euros o que la cifra de balance general no supere los 43 millones de euros.
- No hayan estado participadas en más de un 25% por otra empresa, y no hayan tenido participación en otra empresa en más de un 25%.

Periodo de ejecución: 2ª convocatoria, finaliza en 2010

Gestor: Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid

Contacto: La gestión y ejecución del Programa es realizada por ESIC, Business & Marketing School, que presta todos los servicios que integran el Programa.

Objetivo

El Objetivo de este Programa es la incorporación del principio de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, núcleo básico del tejido empresarial y laboral de la Comunidad de Madrid.

El Programa Generando Cambios (2ª edición), es un servicio integral de asesoramiento para que 400 PYMES de la Comunidad de Madrid, mediante un Diagnóstico inicial, establezcan un Plan de Igualdad que ayude a fomentar la IO entre hombres y mujeres.

El Programa concibe la IO como una necesidad para lograr una sociedad más justa y próspera, así como una herramienta básica para la competitividad y modernización de las PYMES madrileñas.

Contexto estratégico

El programa ofrece un servicio integral de asesoramiento, sin coste alguno para la empresa, personalizado y asistido por un equipo consultor, utilizando metodologías on line y presenciales, para facilitar la labor de Diagnóstico previo de la situación y posterior diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres. El Programa abarca los siguientes aspectos:

1. Entorno virtual de asesoramiento
2. Asesoramiento y acompañamiento personalizado
3. Formación presencial y "on line" y
4. Asesoramiento legal

Efectos e impactos identificados sobre los factores clave:

- Mejora de la calidad de los empleos ocupados por las mujeres.
- Mejora de la conciliación

Enseñanzas extraídas del caso (eficacia, funcionalidad, eficiencia y factores económicos,...)

El Programa se articula en torno a una plataforma virtual que guía en todo el proceso de creación y diseño de Planes de Igualdad e integra las herramientas y modelos para la realización del Plan, en un entorno interactivo con herramientas expertas como el cuestionario de diagnóstico y el

asistente del Plan y en ella se vuelvan los resultados de los trabajos de forma voluntaria, de modo que los planes de igualdad sirvan de ejemplo para otros y se compartan las experiencias.

Cada empresa dispone de un expediente individual virtual donde puede acceder para realizar el seguimiento de la situación de su empresa dentro del Proceso. También integra su herramienta de trabajo como el Cuestionario de Diagnóstico y el Asistente al Plan de Igualdad. Además en este itinerario quedan reflejados los resultados de la Asesoría (visitas presenciales) y del Acompañamiento que realiza la persona consultora durante todo el Itinerario.

La empresa tiene a su disposición una plataforma “on line” con todos estos servicios y recursos necesarios para identificar posibles mejoras y diseñar a su medida un Plan de Igualdad.

Por otra parte, cada empresa cuenta con una persona experta que acompaña al equipo de trabajo en la identificación de oportunidades para promover la igualdad. Además, se ofrece este servicio de forma “on line” a lo largo del proceso de elaboración del Plan de Igualdad. Esta persona guía a la empresa en todo el proceso hasta la culminación del mismo en la finalización del plan.

La PYME recibe formación presencial y personalizada, dirigida a las personas responsables de la misma y al equipo de trabajo que desarrolla el Plan de Igualdad, para que integren la IO como un valor empresarial y una herramienta de gestión. Para acompañar la formación presencial y on line, la plataforma ofrece todos los servicios necesarios para la comunicación y la interacción.

Por último, cada empresa accede a un servicio on line de consultas jurídicas sobre la gestión de la igualdad en el ámbito laboral.

7.13. PO de Castilla y León: Programa Óptima (TP 69)

Tiene por objetivo la implantación de planes de igualdad en empresas en Castilla y León, en el marco del Programa Óptima. Éste es un programa de información, asesoramiento y asistencia técnica a empresas para la incorporación de acciones positivas encaminadas a lograr la IO de mujeres y hombres en el ámbito empresarial, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Localización:	Valladolid
Beneficiarios:	Empresa de más de 500 trabajadores, participante en el Programa Óptima de Castilla y León
Periodo de ejecución:	2009-2010
Gestor:	Dirección General de Fondos Comunitarios, Junta de Castilla y León

Objetivos

El Programa Optima se crea con el objetivo de asesorar técnicamente a las empresas para que realicen un diagnóstico sobre la situación de la IO en su entidad, a partir del cual diseñan un plan de acciones positivas encaminado a combatir las desigualdades por razón de género, aumenten la presencia de las mujeres y mejoren su posición en la empresa.

El Plan de Acción Positiva consta de diferentes medidas entre las que encontramos acciones para sensibilizar al personal, cambiar actitudes, aumentar el número de trabajadoras en las empresas, diversificar las ocupaciones, equilibrar responsabilidades, crear las condiciones en que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, adaptar el trabajo y ajustar los horarios a las necesidades de mujeres y hombres.

Como principales ventajas para las empresas, se destacan:

- Revalorización de la imagen social corporativa al aplicar políticas de personal a favor de la IO.
- Mayor eficacia de los recursos humanos utilizando la capacidad y el potencial del componente trabajador femenino.
- Distintivo de calidad que acredita como "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades", posibilitando la utilización del logotipo en la publicidad de la empresa, con los beneficios que esto reporta a la imagen de la empresa.
- Información y experiencia que podrán compartir con otras empresas que se unen a este proyecto de gestión de recursos humanos.

Contexto estratégico

En el caso de esta empresa concreta, ha participado en el Programa Óptima de la Junta de Castilla y León, para la asesoría en la elaboración del Plan de Igualdad.

Puesta en marcha

La empresa ya realizaba actuaciones de igualdad, desde el 13/01/2005, con la aprobación del Procedimiento de Vigilancia de la Salud para situaciones de Embarazo y Lactancia.

Efectos e impactos identificados sobre los factores y relación con los indicadores anteriores

- Mejora del acceso de las mujeres al empleo asalariado
- Mejora de la calidad de los empleos ocupados por las mujeres.

Enseñanzas extraídas del caso (eficacia, funcionalidad, eficiencia y factores económicos,...)

El Plan de igualdad aprobado y acordado con toda la Representación de los Trabajadores recoge nuevas licencias por acompañamiento de familiares al médico, derecho a la acumulación de lactancia, ampliación del derecho a acompañar a hijos hospitalizados tras el parto, equiparación de derechos para los "hijastros", inclusión del Teletrabajo en la empresa, excedencia especial para adopciones internacionales, exención de movilidad para trabajadoras embarazadas... entre otras muchas medidas.

Fundamentalmente se trata de permisos por maternidad, adopción y lactancia más amplios de lo que obliga la ley.

La empresa considera que la contribución del FSE ha sido decisiva para la incorporación de medidas de igualdad. Los efectos detectados en la empresa como consecuencia de la realización del Plan de igualdad han sido los siguientes:

- El personal dispone de más tiempo para atender sus responsabilidades familiares
- Han aumentado las oportunidades de promoción laboral de las mujeres
- Ha mejorado la posición de las mujeres en la empresa/entidad
- Ha aumentado la implicación del personal en las actividades de la empresa/entidad

- Los períodos y horarios de mayor carga de trabajo pueden concentrarse en los momentos de mayor demanda del mercado

En cuanto a dichos efectos, se aprecian diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, debido a que se trata de actuaciones dirigidas sobre todo a mujeres. Estas diferencias en los efectos han sido consideradas como positivas por parte de la empresa. Por otra parte, las medidas adoptadas las que ha recibido ayuda del FSE, en forma de asesoramiento, consideran que están siendo efectivas respecto a los objetivos que perseguía con las mismas, en un grado más bien alto.

En cuanto a los factores que consideran que han incidido más significativamente en los niveles de eficacia logrados mencionan el aumento de la contratación de mujeres y la mayor conciliación de la vida profesional y personal de la plantilla, entre otros.

7.14. PO Extremadura: Promoción del espíritu emprendedor entre las mujeres extremeñas

Órgano gestor: Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)

Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres del FSE.

TP 69. Medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes

Beneficiarios: Mujeres de Extremadura

Objetivos

El Instituto de la Mujer de Extremadura ha venido desarrollando a lo largo de los últimos años una serie de actuaciones y proyectos que comparten el objetivo último de promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres a través de la promoción de la actividad empresarial de la mujer extremeña.

Con ello se pretende contribuir a disminuir la falta de participación de las mujeres en determinados sectores económicos, con el fin de conseguir un incremento cuantitativo del número de mujeres activas en la Comunidad Autónoma, así como la disminución del desempleo femenino, a través de actuaciones de fomento del autoempleo y del espíritu empresarial de mujeres desempleadas.

Además, el diseño de acciones "a medida" para las mujeres permite viabilizar nuevas alternativas de dinamización socioeconómica de las zonas de la región.

Contexto estratégico

La actividad empresarial femenina como vía de incorporación al mercado laboral se caracteriza por una serie de obstáculos y dificultades comunes a las mujeres empresarias, entre las que destacan las dificultades para la conciliación de la vida profesional, familiar y personal o las dificultades para acceder a la financiación.

Estas mayores dificultades de accesibilidad al mercado de trabajo por parte de las mujeres extremeñas es una problemática que se traduce en unas tasas de ocupación femenina menores que la de los hombres. Además, la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas continúa siendo inferior a la de los hombres, de modo que resulta necesario actuaciones que impulsen el espíritu emprendedor de las mujeres,

Entre ellas, en el marco de esta operación, cabe destacar las siguientes:

- Desarrollo de proyectos para la realización de acciones formativas.
- Campañas para la promoción de la igualdad.
- Feria de la mujer emprendedora.
- Jornadas para las mujeres empresarias en Extremadura.

Dichas actuaciones han permitido avanzar en la consecución de los objetivos generales de la política de igualdad de la Junta, recogidos en el III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en Extremadura, es decir, contribuir a *"lograr la aplicación transversal del principio de igualdad en diferentes áreas: la prevención y mejora de la calidad de vida; la formación; la*

conciliación de la vida familiar, laboral y personal; la cultura; y la participación social, política y cooperación como proceso de visibilidad de las mujeres”.

Enseñanzas extraídas del caso (eficacia, funcionalidad, eficiencia y factores económicos,...)

El programa está favoreciendo el crecimiento empresarial femenino en los últimos años cuya aportación a la economía extremeña hace necesario proseguir en este tipo de actuaciones que impulsan el emprendimiento femenino y que atiendan las necesidades específicas de las empresarias.

Además, su realización ha supuesto avances en parcelas tales como:

- Mejor conocimiento de las inquietudes de las mujeres empresarias, promoviendo nuevos enfoques sobre las medidas de empoderamiento de las mujeres y su acceso a puestos de responsabilidad dentro de la organización.
- Mayor sensibilización para la implantación de planes de igualdad en las empresas.
- Contacto más directo para atender las demandas de las mujeres empresarias de cara al diseño de nuevas medidas que respondan a sus necesidades.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. Conclusiones sobre el análisis de contexto

NIVEL EUROPEO

- Se observa un importante avance en el ámbito de la igualdad efectiva de hombres y mujeres (desarrollo del marco normativo, multitud de planes y estrategias de igualdad, incremento de la tasa de empleo femenina, mejor nivel de estudios superiores femeninos, etc.).
- España se encuentra lejos de los valores medios de la UE27 en aspectos como: la tasa de empleo femenina y la tasa de paro (España ocupaba en 2009 el segundo puesto detrás de Letonia en cuanto a tasa de paro masculina y el primer puesto en tasa de paro femenina, duplicando las medias de la UE).
- España se encuentra en posiciones similares a la media de la UE27 en variables como: el empleo femenino a tiempo parcial, el potencial de crecimiento del PIB por reducción de la brecha de género en el empleo, el porcentaje de mujeres con hijos que no trabajan o lo hacen a tiempo parcial y la brecha salarial.
- España se encuentra mejor situada que la media de la UE27 en cuanto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, en concreto: en puestos directivos en empresas, en los parlamentos nacionales, en puestos de ministros o en Consejos de administración.
- Queda no obstante un largo camino por recorrer pues como se ha observado, persisten importantes debilidades y brechas de género en todas las variables analizadas por EEMM: temporalidad en el empleo, conciliación de vida personal, familiar y profesional, puestos de responsabilidad, salarios, etc.

NIVEL NACIONAL

- Cabe destacar la aprobación de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, reforzada a su vez por disposiciones normativas complementarias de carácter también autonómico relativas a: conciliación de la vida personal, familiar y profesional, situación de dependencia o impacto de género.
- Entre 2005 y 2009 se ha producido un incremento de la población extranjera de un 51,4% (hasta alcanzar los 5,6 millones), con un predominio de hombres.

- La esperanza de vida al nacer de las mujeres se mantiene por encima de la de los hombres, al contrario que la esperanza de vida en buena salud.
- En 2009, el 67,5% de los analfabetos son mujeres, aunque superan a los hombres en los niveles de estudios básicos y superiores. Persiste el predominio masculino en los estudios de las áreas científicas, matemáticas y tecnológicas.
- Aunque persiste la brecha de género en el ámbito de las TIC, ésta se reduce en las edades más jóvenes, así como a medida que aumenta el nivel educativo.
- Se ha incrementado la población activa femenina, la población femenina ocupada y su nivel de formación, entre 2006 y 2010. No obstante, existe un claro predominio de la ocupación femenina en el sector servicios, muy superior a la de los hombres. La tasa de paro crece de manera drástica desde los 2 millones hasta los casi 5 millones; no obstante la tasa de paro masculina experimenta peor evolución que la femenina debido a que el sector más afectado por la crisis económica –la construcción- se encuentra fuertemente masculinizado.
- La contratación femenina a tiempo completo continua estando lejos de la masculina, donde apenas existe la jornada a tiempo parcial, lo que muestra que persisten roles de género en cuanto a la asunción de las responsabilidades familiares.
- Persiste una clara segregación vertical en cuanto a la promoción profesional en empresas y administraciones públicas, así como en el acceso al mercado laboral.
- Persiste una importante brecha de género en cuanto a la retribución (de un 25% en media), en todos los sectores económicos y especialmente en el sector servicios.
- Persiste una clara brecha de género en cuanto al empleo del tiempo (tiempo dedicado a uno mismo, permisos de paternidad/maternidad). En resumen, puede decirse que las mujeres desarrollan lo que se conoce como doble presencia o doble jornada, una en el ámbito productivo y la otra en el ámbito doméstico y familiar.
- Pese al avance en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, persiste una amplia brecha de género en la ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad de todo tipo: tanto en empresas, administraciones, partidos políticos u órganos constitucionales.

8.2. Conclusiones sobre el MENR y el análisis DAFO

- Durante la elaboración del MENR se llevó a cabo un diagnóstico de situación en materia de IO (Instituto de la Mujer). El documento final sólo incluyó una breve mención al mismo, muy general, que no identificaba las brechas de género existentes. Tampoco se incluyeron objetivos específicos a través de los que evaluar la mejora de la situación de las mujeres en la realidad económica, laboral y social de España.
- Por tanto, el MENR no incluye un apartado específico de IO, si bien en la descripción de la evolución de contexto, al tratar el mercado laboral, considera la segregación por sexos. No obstante, en todos los ejes de los POs que lo permiten del FEDER y FSE, se han incluido indicadores estratégicos con objetivos a 2010 y 2013 relacionados con la igualdad.
- En cuanto al FSE, todos los POs cuentan con un apartado específico de IO de Mujeres y Hombres. Además, de forma previa a la definición de la estrategia, figura un análisis DAFO. No obstante, se observa que en la mayoría de los POs se incluyen, dentro del DAFO general, debilidades, amenazas, fortalezas y/u oportunidades en materia de IO.
- Para la revisión del análisis DAFO del MENR, se ha analizado la situación diferencial de hombres y mujeres en el período 2006-2010. A grandes rasgos, puede concluirse que la desigualdad de género en España repercute en aspectos como: una desigual orientación y trayectoria educativa de hombres y mujeres; diferentes niveles de actividad, ocupación y desempleo, una segregación ocupacional horizontal (por sectores de actividad) y vertical (por niveles de responsabilidad); la existencia de una brecha salarial de género y la distribución asimétrica de los usos del tiempo y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

8.2. Conclusiones sobre la pertinencia y la validez de la estrategia (FSE)

- No existe un árbol de objetivos en el MENR en materia de IO. Sin embargo, la mayoría de los POs regionales y plurirregionales han definido objetivos específicos al respecto.
- Ninguno de los fondos FEDER, FSE o FC establecen ejes prioritarios exclusivos dirigidos las mujeres o la igualdad. Si bien, todos ellos en sus correspondientes ejes, han tenido en cuenta la perspectiva de género al planificar las actuaciones concretas, en la selección de los criterios de adjudicación, etc.

- El TP69 tiene por finalidad reducir la brecha de género en materia de empleo y conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo el único tema prioritario que recoge específicamente el principio de IO en sentido vertical.
- En el ámbito del FSE se propone la definición de tres objetivos específicos de Igualdad de Oportunidades (OE). OE1: se refiere a la eliminación de las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral; OE2: se orienta a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral; OE3: se dirige a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género. Destaca la relevancia de este último, por repercutir sobre un mayor número de debilidades y fortalezas detectadas.
- El sistema de indicadores permite en algunos casos la obtención de información desagregada por sexo. Si bien, se debe destacar que, cuando la naturaleza del indicador lo permita, la desagregación por sexo debe ser una obligación. De manera general, se ha progresado respecto al periodo anterior aunque las medidas adoptadas en la materia son susceptibles de mejora.

8.3. Conclusiones sobre el análisis cuantitativo (realizaciones, resultados e impactos)

FEDER

- Es necesario revisar el sistema de indicadores de IO y concluir si los niveles de ejecución actuales se deben realmente a falta de ejecución o se deben a otros problemas.
- Si los indicadores fijados para el seguimiento no tienen ejecución porque los niveles de ejecución reales son bajos, sería necesario revisar los Programas Operativos afectados, pues se está produciendo una importante desviación con respecto a los objetivos previstos.
- Si los indicadores no tiene ejecución por desconocimiento, dificultades de medición, la solución debería ir en la línea de aumentar la formación en materia de indicadores.

FSE

- En términos generales los logros de las estrategias regionales de IO se están produciendo en términos de: a) mayor concienciación y sensibilización entre el empresariado y la ciudadanía; b) mayor preparación y formación en IO de profesionales de diferentes ámbitos: sindical,

empresarial o social; c) reducción de la brecha de género en la ocupación; d) un incremento de la presencia de las mujeres en los proyectos.

- Las principales dificultades a la hora de implantar la estrategia de IO en el empleo en las CC.AA. son: la no disposición de presupuesto suficiente para ello (en el 100% de los casos); la falta de recursos humanos disponibles y de metodologías e instrucciones claras al respecto (80% en los dos casos); problemas de coordinación interdepartamental (40%); la falta de voluntad político-administrativa (40%) o la falta de tiempo para desarrollar los procesos (20%).
- La contribución del FSE ha sido valorada muy positivamente, y fundamental para reforzar la intensidad de la estrategia de IO en las CC.AA. Se ha percibido como un instrumento catalizador y transversal, que ha reforzado el compromiso de las administraciones regionales. En definitiva, el FSE ha definido un patrón a seguir, el apoyo económico y las pautas necesarias para aplicar de manera eficaz, efectiva y rentable la estrategia de Igualdad de Oportunidades.

8.4. Conclusiones sobre el análisis cualitativo (calidad de la gestión, ejecución y de los sistemas de seguimiento)

Entre las principales conclusiones extraídas de análisis cualitativo a lo largo del ciclo de implantación de los Fondos, pueden mencionarse:

- La creciente implementación de medidas de carácter transversal: los organismos intermedios y gestores de Fondos han dejado de asociar la introducción de la perspectiva de género con la realización de acciones de discriminación positiva, para empezar a pensar y actuar bajo un enfoque de género.
- La convicción generalizada de que es posible introducir la IO en los ámbitos de intervención del FEDER y el FC: aunque aún persisten algunas reticencias al respecto y ciertas dificultades para llevarla a la práctica, ha llegado a ser una opinión compartida por la mayor parte de los agentes.
- Los organismos de igualdad están cada vez más presentes en las distintas fases de aplicación de los Fondos. Su apoyo y asesoramiento a organismos intermedios y gestores de Fondos está muchísimo más extendido que en el periodo anterior 2000-2006 y es más intenso.

- La IO toma peso en la gestión y el seguimiento de las intervenciones. Cada vez son más las iniciativas emprendidas por los organismos intermedios y gestores, durante las etapas de ejecución y seguimiento de las actuaciones, para velar por el respecto del principio de IO en los Fondos.
- La IO ha entrado con fuerza en la evaluación. El Plan de Seguimiento Estratégico y Evaluación Continua de FEDER, FSE y FC 2007-2013 contempla el principio de IO en todas las evaluaciones que se proponen en el Plan y en particular define y desarrolla la metodología de la presente EETIO.
- La IO se halla totalmente integrada desde el punto de vista formal: todos los documentos oficiales que genera la aplicación de los Fondos contienen referencias a la misma y manifiestan explícitamente el compromiso de todos los agentes por trabajar a favor de la IO.
- A pesar de que la introducción de medidas transversales ha ido en continuo aumento, cabe señalar que la aplicación del principio de IO se sigue centrado en la realización de acciones positivas y en la priorización de las mujeres (o de las empresas creadas, dirigidas o participadas mayoritariamente por mujeres) en la asignación de los Fondos.
- Se observa cierta contradicción entre lo que estiman los Organismos y lo que realmente realizan. Por ejemplo, la mayor parte de ellos manifiesta que incluyen la IO en el diagnóstico y que recogen indicadores desagregados, si bien, posteriormente no realizan el análisis de estos datos desde una perspectiva de género ni realizan un diagnóstico de la diferente situación de partida de hombres y mujeres.
- El sistema de seguimiento integra indicadores que permiten la obtención de información de manera desagregada (tales como N° de participantes) de conformidad con la Legislación vigente. No obstante, debe señalarse que la recopilación desagregada por sexo -cuando la naturaleza del indicador lo permita- es una obligación.
- Hay organismos que no incluyen indicadores de realización para el TP 69.
- Los indicadores elegidos para analizar la IO están íntimamente relacionados con el mercado laboral, dejando olvidados otros ámbitos como la I+D+i, las infraestructuras sociales, el espíritu empresarial, etc. que también recogen las brechas de género.
- Parece que los únicos indicadores de ejecución de género de los PO FEDER son aquéllos referentes al nº de participantes desagregado por sexo y en su mayoría ligados al empleo,

cuando, hay muchos más (plazas de atención a la 1ª infancia, tasa de creación de empresas de hombres y mujeres, trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología, etc.

- La gran mayoría de los organismos de igualdad participantes en los trabajos de evaluación considera que se está velando realmente por la inclusión de la transversalidad de género en la gestión de las intervenciones de los Fondos.
- En cuanto a la ejecución, se observa un incremento de la participación de las mujeres en las operaciones cofinanciadas, originado fundamentalmente por la incorporación de criterios de selección que favorecen a las mujeres para ser beneficiarias de las actuaciones, por el establecimiento de cupos mínimos de participación femenina en determinadas actuaciones.
- El conocimiento por parte de los órganos que coordinan las actuaciones y políticas públicas sobre el principio horizontal de IO es fundamental, ya que su trabajo en la programación, seguimiento y evaluación de los Fondos se puede traducir en éxitos o fracasos en los resultados relativos a la aplicación efectiva del principio de IO.

8.5. Recomendaciones

A continuación se enumeran las principales recomendaciones o posibilidades de mejora identificadas a lo largo de la presente EETIO.

- Se considera conveniente para futuros periodos de programación la realización de un **análisis del entorno desde la perspectiva de género**, identificando las brechas de género existentes en los diferentes ámbitos, así como los puntos fuertes de la situación diferencial de hombres y mujeres, tanto en el ámbito de actuación del FSE (educación, empleo o la inclusión social), como del FEDER. La identificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en materia de IO permitiría la elaboración de diagnósticos específicos sobre la IO de hombres y mujeres, así como la definición de un árbol de objetivos específicos en la materia.
- Al hilo de lo anterior, se recomienda la **incorporación de objetivos específicos** para el correcto seguimiento y evaluación de las políticas, medidas y actuaciones que promuevan, tal y como establece el artículo 16 del Reglamento (CE) 1083/2006, la igualdad de hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

- En el caso particular del FEDER, podrían proponerse, al igual que se ha hecho en la presente evaluación para el FSE, objetivos específicos (estratégicos y/o operativos) en materia de IO, para facilitar su posterior seguimiento y evaluación. Por ejemplo:
 - OE1: promover el acceso o participación de la mujer a la sociedad de la información, tecnologías, mundo empresarial, servicios sociales, etc.
 - OE2: Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en los ámbitos anteriores.
- Los objetivos estratégicos en materia de IO deberían asociarse a **indicadores** que permitan medir y/o valores objetivo a alcanzar.
- Dichos **objetivos específicos e indicadores** se deben incorporar **no sólo en el ámbito del mercado de trabajo** sino también en otras materias siempre que resulte factible como: I+D+i, sociedad de la información, transportes, desarrollo empresarial, etc.
- Se considera importante seguir **potenciando la participación de las mujeres** en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos, y que esta participación femenina no se circunscriba en exclusiva a ciertos ámbitos, como la conciliación, ya que puede desembocar en un efecto perverso de reproducción de roles de género.
- Respecto a los **informes de ejecución anual**, se recomienda impulsar la mejora continua que vienen experimentando en cuanto al tratamiento de la Igualdad de Género, a lo largo del periodo, si bien, se considera necesario que el contenido de los informes de los diferentes POs sea más homogéneo.
- Se recomienda seguir impulsando la **participación de los diferentes organismos de igualdad** en la planificación, gestión, ejecución y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos. La introducción de herramientas, metodologías y pautas de trabajo acerca del procedimiento de implantación de una estrategia de igualdad de género, facilitaría la efectividad de la misma así como una mejor coordinación entre los agentes participantes en su implantación.

8.6. Desafíos y perspectivas futuras

En el momento de presentación de este Informe, la UE ha aprobado la **Estrategia 2020**, sobre el futuro de la UE. En este sentido, la Comisión, en su último informe sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres¹⁹, recalcó que la lucha contra la desigualdad es un proceso lento ya que conlleva cambios estructurales y de comportamiento así como una redefinición del papel de mujeres y hombres en la sociedad. Asimismo, añadió que la igualdad de género sólo se logrará si hay un claro compromiso al más alto nivel político e invita a los Estados a reforzar la igualdad de género en la Estrategia 2020.

La **política de cohesión** ha contribuido indudablemente a mejorar la situación de las mujeres en todos los ámbitos en los que opera y fundamentalmente, respecto de las políticas activas de empleo; sin embargo, aún queda mucho por hacer para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El **V Informe de Cohesión**, presentado en Bruselas en noviembre de 2010, recoge propuestas para mejorar la política de cohesión de cara a la futura programación.

Analizando dicho informe desde la perspectiva de género, muchas de sus propuestas son coincidentes con las recomendaciones que se plasman en esta EETIO. Así pueden citarse las siguientes:

- Se debe exigir a los Estados miembros una **estrategia en materia de Igualdad de Oportunidades** acorde con el Marco Estratégico común y las metas y objetivos de la Estrategia 2020. En todos los documentos relacionados con la aplicación de los Fondos, ya sea el Marco Estratégico común, el Contrato de Colaboración en materia de desarrollo e inversión, o los mismos Programas Operativos, es necesario fijar unas **prioridades concretas** en materia de igualdad y unos **objetivos claros** y cuantificables, a los que tender.
- Respecto a la **concentración de los recursos** en una serie de prioridades, es importante señalar que la igualdad de género, como prioridad transversal a todos los Fondos, debe ser una **prioridad obligatoria** y ser **tenida en cuenta por todos los Estados Miembros**.

¹⁹ "Informe en materia de igualdad entre hombres y mujeres – 2010" de la Comisión COM(2009)694 final

- En relación con los **indicadores**, uno de los problemas con los que se enfrentan las políticas de género es, precisamente, la dificultad para medir su evolución, por falta de indicadores o porque éstos no son los adecuados. Este hecho se ha puesto de manifiesto en las evaluaciones ex post del período 2000-2006 ²⁰.
- Aunque, en el actual período 2007-2013 se han introducido más **indicadores de género**, hay que seguir incidiendo para que sean introducidos por todos los Estados miembros y que sean homologables o comparables a nivel europeo. Este es un punto importante a tener en cuenta de cara a la futura programación.
- Por otra parte, también es una tarea difícil encontrar una **asignación presupuestaria** específica en las intervenciones relacionadas con la igualdad, lo cual resta eficacia y eficiencia a las políticas de igualdad.
- Dentro de las **evaluaciones**, hay que señalar que en todas ellas, ya sea ex ante, continua, ex post, temáticas, etc. se debe contemplar cómo se ha introducido la perspectiva de género en las intervenciones. Asimismo, también debe incluirse en todo tipo de informes de seguimiento que faciliten los Estados miembros.
- Destaca la importancia de las **evaluaciones de impacto de género**, lo que conlleva una previa recogida de datos desagregados por sexo y un previo diagnóstico de la diferente situación de partida de mujeres y hombres en cada ámbito de actuación.
- Por último, en las **actuaciones de verificación y control**, debería exigirse a los Estados miembros que exista una estrategia para llevar a cabo la Igualdad de Oportunidades, que se han introducido indicadores y objetivos concretos en la materia y que se ha designado un presupuesto para su desarrollo.

²⁰ "Evaluación ex post FSE en igualdad de género 2000-2006" Comisión

ANEXO I. ANÁLISIS DOCUMENTAL

1. Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2008-2010

La reforma de la Estrategia de Lisboa en 2005 hizo hincapié en el crecimiento y el empleo. Las Directrices sobre el empleo de la Estrategia europea para el empleo y las Orientaciones generales de las políticas económicas han sido adoptadas como un paquete integrado, por lo que la Estrategia europea para el empleo desempeña el papel principal en la realización de los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

El examen de los programas nacionales de reforma de los Estados miembros contenidos en el informe de avance anual de la Comisión y el proyecto de informe conjunto sobre el empleo pone de manifiesto que los Estados miembros deberán seguir esforzándose al máximo para abordar los ámbitos prioritarios de:

- Hacer acceder al empleo a un mayor número de personas y mantenerlas en él
- Aumentar la oferta de mano de obra y modernizar los regímenes de protección social
- Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas
- Invertir más en capital humano, mejorando la enseñanza y las capacidades

En base a esto, los Estados miembros deberán tener en cuenta las *Directrices sobre el Empleo* al ejecutar la financiación comunitaria programada, particularmente la del Fondo Social Europeo.

En este contexto, la IO y la lucha contra la discriminación son esenciales para lograr avances. Deberá garantizarse la integración de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todas las medidas tomadas. Deberá también prestarse una atención particular a reducir considerablemente la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral con arreglo al *Pacto Europeo por la Igualdad de Hombres y Mujeres*.

En particular, dentro de las Directrices de Empleo, pueden señalarse como más relevantes en el campo de la igualdad las directrices y acciones siguientes:

Directriz 17. Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.

Las políticas deben ayudar a la Unión Europea a lograr, en promedio, una tasa general de empleo del 70 %, una tasa de empleo femenino no inferior al 60 % y una tasa de empleo del 50 % para los trabajadores de edad avanzada (55 a 64 años), así como a reducir el desempleo y la inactividad. Los Estados miembros deberán considerar la fijación de objetivos nacionales de nivel de empleo.

Directriz 18. Favorecer un planteamiento del trabajo basado en el ciclo de vida, mediante:

- Un esfuerzo renovado para crear posibilidades de empleo para los jóvenes y reducir el paro juvenil, tal como lo exige el Pacto Europeo para la Juventud.
- Unas medidas enérgicas para aumentar la participación femenina y reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres en el empleo, el desempleo y la paga.
- Una mejor conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como el suministro de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y cuidado de otras personas dependientes.
- Un apoyo al envejecimiento activo, incluidas unas condiciones laborales apropiadas, un mejor estado de salud (en el trabajo) y unos incentivos adecuados para trabajar y desalentar la jubilación anticipada.
- Unos sistemas modernos de protección social, incluidas las pensiones y la atención sanitaria, garantizando su adecuación social, su sostenibilidad financiera y su adaptación a las necesidades cambiantes, a fin de apoyar la participación y el mayor mantenimiento en el empleo y unas vidas laborales más largas.

Directriz 19. Crear mercados laborales que favorezcan la integración, potencien el atractivo del trabajo y hagan que trabajar resulte rentable para los solicitantes de empleo, incluidas las personas desfavorecidas e inactivas, mediante:

- Medidas activas y preventivas del mercado laboral, como la definición temprana de las necesidades, la ayuda en la búsqueda de empleo, la orientación y formación en el marco de planes de acción personalizados, la prestación de los servicios sociales necesarios para favorecer la integración en el mercado laboral de las personas desfavorecidas y la contribución a la cohesión social y territorial y a la erradicación de la pobreza.
- Un estudio continuo de los incentivos y los factores de desincentivación derivados de los sistemas fiscales y de indemnización, incluidas la gestión y condicionalidad de las prestaciones y una reducción significativa de los elevados tipos impositivos efectivos marginales, especialmente para los que dispongan de un nivel bajo de ingresos, garantizando al mismo tiempo niveles adecuados de protección social.
- El desarrollo de nuevas fuentes de empleo en los servicios para los particulares y la actividad empresarial, especialmente a nivel local.

Directriz 20. Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado laboral, mediante:

- La modernización y consolidación de las instituciones del mercado laboral, especialmente los servicios de empleo, también con objeto de garantizar una mayor transparencia de las oportunidades de empleo y de formación a nivel nacional y europeo.
- La eliminación de los obstáculos a la movilidad de los trabajadores en toda Europa en el marco de los Tratados.
- Una mejor previsión de las necesidades de cualificación, los déficit y los estrangulamientos del mercado laboral.
- Una adecuada gestión de la migración económica.

Directriz 21. Promover la flexibilidad en combinación con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado laboral, teniendo debidamente en cuenta la función de los interlocutores sociales, mediante:

- La adaptación de la legislación relativa al empleo, revisando en caso necesario las diversas disposiciones contractuales y relativas al horario de trabajo.
- La consideración del problema del trabajo no declarado.
- Una mejor anticipación y gestión positiva de los cambios, incluidas las reestructuraciones económicas, en particular los cambios vinculados a la apertura de los mercados, con el fin de minimizar sus costes sociales y facilitar la adaptación.
- La promoción y difusión de formas innovadoras y adaptables de organización del trabajo, con objeto de mejorar la calidad y la productividad del trabajo, incluidas la salud y la seguridad.
- La facilitación de las transiciones en materia de categoría profesional, incluidas la formación, la actividad profesional autónoma, la creación de empresas y la movilidad geográfica.

Directriz 22. Garantizar una evolución de los costes laborales y unos mecanismos de fijación de salarios que favorezcan el empleo:

- Animando a los interlocutores sociales en sus propios ámbitos de responsabilidad a fijar un marco adecuado para la negociación salarial que refleje los desafíos de la productividad y del mercado laboral a todos los niveles pertinentes y evite las diferencias de retribución entre hombres y mujeres.
- Revisando el impacto en el empleo de los costes laborales no salariales y, en su caso, ajustando su estructura y su nivel, especialmente para reducir la presión fiscal en los trabajadores con salarios más bajos.

2. Estrategia europea para la Igualdad de mujeres y hombres 2010-2015

La *Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2010-2015*²¹ fue adoptada en septiembre de 2010. Dicha estrategia subraya la positiva contribución de la igualdad al crecimiento económico y el desarrollo sostenible, y facilita la implantación del principio de igualdad en la Estrategia 2020.

Las desigualdades entre hombres y mujeres violan los derechos humanos fundamentales e imponen una pesada carga sobre la economía además de suponer la infra-utilización del capital humano. La estrategia para el período 2010-2015 se basa en la experiencia de la *Hoja de ruta para la igualdad de mujeres y hombres (2006-2010)*. Ésta constituye un marco de referencia que compromete a la Comisión europea en la promoción de la igualdad de género en todas sus políticas.

La *Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres (2010-2015)* se fundamenta en las prioridades siguientes:

- **Igual independencia económica.** Supone la adopción de medidas que faciliten la incorporación de mayor número de mujeres al mercado laboral. De esta manera, se contribuye también al objetivo marcado en la Estrategia europea 2020 de lograr una tasa de empleo del 75% de empleo de mujeres y hombres de 20 a 64 años (prestando especial atención a mujeres de edad avanzada, madres solteras, personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres pertenecientes a minorías étnicas).
- **Igualdad en los procesos y puestos de toma de decisión.** Las mujeres representan sólo el 10% de los miembros de los Consejos de Administración de sociedades que cotizan en bolsa y no superan el 3% las que ocupan cargos de dirección. Se plantea así seguir la progresión hacia el objetivo marcado el año 2005 de conseguir que sean mujeres el 25% de las personas en puestos de responsabilidad en el ámbito de la investigación (19% en 2009), constatando que ese desequilibrio entre hombres y mujeres representa un importante obstáculo en la mejora de la competitividad y de una mejor explotación del potencial de innovación.
- **Promover el empresariado femenino y el autoempleo.** Se trata de incrementar el número de mujeres emprendedoras en la UE (un 33% del total según datos de 2008).

²¹ Comunicación de la Comisión COM(2010) 491 final, con fecha 21.9.2010

- Se buscará **potenciar la participación de las mujeres en el mercado laboral en ámbitos de actividad “no tradicionales”**, especialmente en profesiones “verdes” e innovadoras, y se premiará a las empresas que potencien esas políticas de igualdad.
- **Salario igual a trabajo de igual valor**. Según datos de Eurostat, las mujeres ingresan de media un 17,4 % menos que los hombres en la UE.
- **La lucha contra la violencia de género**.

Para cada una de las anteriores prioridades, la estrategia propone acciones concretas con el fin de lograr el cambio o progreso en las áreas mencionadas.

Esta nueva estrategia pretende asimismo fomentar la cooperación en material de igualdad de los Estados Miembros, así como del Parlamento Europeo y otras instituciones y organismos, incluyendo el Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

Entre las acciones clave que llevará a cabo la Comisión para conseguir los objetivos fijados en esta *Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2010-2015*, se expone literalmente que:

“La Comisión apoyará el fomento de la igualdad de los sexos en la aplicación de todos los aspectos y todas las iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020, especialmente en lo que respecta a la definición y aplicación de medidas nacionales pertinentes, ya sea prestando apoyo técnico o aportando el respaldo de los Fondos Estructurales y de los demás programas importantes de financiación, como el Séptimo Programa Marco de Investigación. Supervisará estrechamente, en el contexto de las directrices de empleo y de la evaluación de las políticas nacionales de empleo, las políticas adoptadas en los Estados miembros para reforzar la igualdad en el mercado laboral e impulsar la integración social de las mujeres”.

La tabla siguiente describe aquellas acciones concretas de la *Estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres 2010-2015* que se implementarán a través de actuaciones incluidas en los programas cofinanciados con los Fondos (FEDER, FSE, FC), y que son responsabilidad de la DG Regio o la DG Empleo de la Comisión Europea. Dichas actuaciones y su implantación a nivel nacional serán tenidas en cuenta en la presente evaluación (EETIO). Son las siguientes:

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015	
ACCIONES	
FSE. Apoyar a los EEMM en la implantación de los POs que incluyan medidas para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, el aprendizaje continuo y la reducción de la discriminación en el ámbito profesional.	DG Empleo
FSE/FEDER. Apoyar a los EEMM en la implantación de los POs que incluyan medidas para aumentar el espíritu emprendedor entre las mujeres.	DG Empleo y DG Regio
Continuar con la recopilación e intercambio de buenas prácticas en materia de espíritu emprendedor por parte de las mujeres, en el marco del Grupo de Alto Nivel sobre igualdad de género en los Fondos Estructurales	DG Empleo y DG Regio
FSE/FEDER. Apoyar a los EEMM en la implantación de los POs que incluyan medidas para el cuidado infantil	DG Empleo y DG Regio
Continuar con la recopilación e intercambio de buenas prácticas en materia de cuidado infantil y cuidado de personas dependientes (mayores y/o discapacitados), en el marco del Grupo de Alto Nivel sobre igualdad de género en los Fondos Estructurales	DG Empleo y DG Regio
Proporcionar financiación a los proyectos enfocados a la integración de mujeres inmigrantes a través del FSE	DG Empleo
Todas las direcciones generales evaluarán el impacto de la IO como parte del impacto social de sus actuaciones, valorando los resultados obtenidos.	DG Empleo y DG Regio

3. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el fundamento jurídico para superar la discriminación y avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. En su artículo 17 establece la aprobación periódica, por parte del Gobierno de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan actualmente en vigor (2008-2011), se inspira en dos principios básicos: la no discriminación y la igualdad. A su vez, su contenido se estructura en torno a 12 ejes de actuación, que son los siguientes:

- Participación Política y Social
- Participación Económica
- Corresponsabilidad
- Educación
- Innovación

- Conocimiento
- Salud
- Imagen
- Atención a la Diversidad e Inclusión Social
- Violencia
- Política exterior y de cooperación para el desarrollo
- Tutela del derecho a la igualdad

En el *Informe Estratégico del MENR 2009*, elaborado por la SGPTPEC y remitido a la Comisión en diciembre de dicho año, se analizó la coherencia externa de este plan con la estrategia contemplada en el MENR, a través de una matriz de doble entrada que mostraba la correspondencia entre los objetivos de ambos planes.

Las conclusiones más relevantes fueron las siguientes:

- Se observó, en términos generales, un alto grado de coherencia entre los ejes y objetivos del Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades y la estrategia contemplada en el MENR, especialmente con el FSE y el FEDER.
- No se observó correspondencia de objetivos con el Fondo de Cohesión, dada la especialidad temática de éste en temas medioambientales y de transporte.

4. La Igualdad de Oportunidades en la Estrategia 2020

4.1. La Estrategia 2020

La Estrategia 2020 es la continuación de la Estrategia de Lisboa, y en ella se marcan las directrices y las herramientas necesarias para que Europa pueda salir de la crisis económica, a corto plazo. Para ello se establecen **tres prioridades** interdependientes: conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, del cual surgirá un mercado interior basado en una **economía más verde, innovadora y que tendrá en el conocimiento su punto clave**.

Al analizar la Estrategia 2020 en términos de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, surgen una serie de interrogantes:

- ¿Se ha tenido en cuenta la igualdad de género como uno de los elementos clave para conseguir ese crecimiento inteligente, sostenible e integrador?
- ¿Contempla la integración de la perspectiva de género -transversalmente- en todas las políticas, directrices y herramientas previstas?
- ¿Considera si éstas tendrán un impacto diferenciado en materia de género?

La respuesta a estos interrogantes es que en la Estrategia 2020 únicamente encontramos referencias a las mujeres y a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres cuando se habla del *crecimiento integrador: una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial*. Concretamente se señala la necesidad de aumentar la tasa de empleo de las mujeres, para que la población entre 20 y 64 años alcance una tasa de empleo del 75% de aquí al año 2020.

La Comisión reconoce que para ello será necesario implantar políticas que promuevan la igualdad entre los sexos con el fin de incrementar la participación de la población laboral, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social²². Y como medidas más concretas señala la importancia de que existan suficientes guarderías y centros de atención para otras personas dependientes. En este sentido, se indica que los Estados miembros necesitarán:

- Ejecutar planes nacionales de “flexiguridad”, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Promover nuevas formas de equilibrio de la vida personal, familiar y profesional y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad de los sexos.

Según esto, cabe concluir que en la Estrategia 2020, la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, se aborda únicamente de manera “colateral y/o secundaria”, pero no como uno de los ejes prioritarios de la política comunitaria. Lo cual contradice lo establecido en los

²² Europa debe actuar en materia de empleo, incrementando los niveles de empleo de mujeres y personas trabajadoras mayores, ya que tienen unos niveles de empleo muy bajos en comparación con EEUU y Japón.

principales instrumentos jurídicos de la UE²³, en los cuales se recoge la igualdad de mujeres y hombres desde diferentes dimensiones:

- Como uno de los objetivos prioritarios de la Unión
- Como derecho fundamental
- Como un principio que debe aplicarse a todas las políticas y actividades transversalmente.

4.2. Recomendaciones

La igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y la lucha contra las discriminaciones es un objetivo prioritario y transversal a toda actuación de la Unión Europea y de sus Estados miembros, por lo que **es necesario integrar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones contempladas en la Estrategia Europa 2020.**

El objetivo es ayudar a que la UE salga fortalecida de la actual crisis y se convierta en una "economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social". Es decir, supone el diseño de una nueva estrategia para el futuro de la UE. **Un futuro que no será posible si no se tiene en cuenta a la mitad de la población europea: las mujeres.**

España cuenta con un marco legislativo²⁴ que permite ahondar en la aplicación de la perspectiva de género a algunas de las políticas, directrices y herramientas previstas en la Estrategia 2020 y en las que no se tiene en cuenta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Si se quieren lograr esos objetivos, hay que tener en cuenta varios aspectos en cada una de las prioridades temáticas:

²³ Por ejemplo el Tratado de Ámsterdam o el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa.

²⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y mujeres y hombres, Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades, etc.

- En cuanto a la primera de ellas, "*Crecimiento inteligente: una economía basada en el conocimiento y la innovación*", hay que decir que **no es posible crear una economía basada en la innovación y el conocimiento** si no se impulsa la formación y el uso de las TIC por parte de las mujeres (reducir la "brecha digital") y en disciplinas académicas tradicionalmente masculinas como las ingenierías, informática, ciencias, etc. La consecuencia inmediata de este hecho es que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas precisamente en las ramas de mayor demanda, por lo que quedan excluidas de un mercado laboral que requiere cada vez más personas con formación en determinadas especialidades, como la tecnológica.

Otra de las iniciativas es la necesidad de **promover el espíritu emprendedor y la creación de PYMES**. A la hora de la puesta en marcha y consolidación de proyectos empresariales, las mujeres emprendedoras se encuentran con dificultades añadidas con respecto a los hombres a la hora de iniciar un proyecto similar (escasa formación en gestión empresarial y en el uso de TIC, mayor dificultad de financiación, etc.), por lo que se debe tener en cuenta este hecho diferencial.

- Respecto a la siguiente prioridad referida al "*Crecimiento sostenible: promover una economía que utilice más eficazmente los recursos, más verde y competitiva*", señalar que no se puede concebir un **mercado laboral inclusivo** si el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres al mercado laboral no están garantizados en pie de igualdad, si persisten las "brechas salariales"²⁵, la segregación horizontal y vertical, mayores tasas de temporalidad y precariedad laboral, si siguen liderando los ratios de pobreza en la sociedad y si siguen ocupándose –ellas casi en exclusiva- de los trabajos domésticos y de cuidado.

²⁵ La medida de la brecha salarial en la UE es del 17%, mientras que en España se eleva hasta el 22%.

Dentro de las iniciativas emblemáticas, se menciona la necesidad de renovar y promover la RSE²⁶, hay que tener en cuenta que uno de los aspectos a tener en cuenta en la RSE es la igualdad de mujeres y hombres, por lo que habrá que tenerlo en cuenta a la hora de plantear medidas concretas.

- Finalmente, respecto al "*Crecimiento integrador: una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial*". La única forma de conseguirlo es utilizando el potencial laboral de la totalidad de la ciudadanía "con el fin de hacer frente a los retos de una población envejecida y al incremento de la competencia mundial", lo cual pasa por el incremento de la participación de la población laboral en general (75% a 2020) y de las mujeres en particular, y facilitar la conciliación de vida personal, familiar y profesional.

La primera condición no es viable si no contemplamos la aportación de las mujeres, pues la igualdad de mujeres y hombres no sólo es un derecho y una cuestión de justicia social, sino que es un factor de crecimiento y competitividad económica²⁷. Tal y como señala *La estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres 2010-2015*, para conseguir los objetivos fijados en la Estrategia 2020, es necesario aprovechar el potencial y el talento de las mujeres de una manera más amplia y eficiente.

Y en cuanto a la segunda, es importante darle una mayor relevancia al papel esencial que supone la provisión de servicios verdaderamente accesibles y asequibles para el

²⁶ En la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, se hace una mención específica a las acciones de *RESPONSABILIDAD SOCIAL en las empresas en materia de igualdad*, concretamente en el TÍTULO VII, artículos 73, 74 y 75.

²⁷ Según el estudio llevado a cabo por A. Löfgren, *Gender equality, economic growth and employment (2009)*, si se eliminaran las desigualdades entre mujeres y hombres en materia de empleo, el PIB del conjunto de la Unión Europea aumentaría en un 30%.

cuidado de las hijas y los hijos en edad preescolar y del resto de personas dependientes, tanto porque facilita la **conciliación de la vida personal, familiar y profesional**, y favorece la incorporación de las mujeres al mercado laboral, como porque es una fuente de empleo importante.

Finalmente, para la consecución de esta tercera prioridad, habría que hacer un mayor hincapié en el ámbito del **envejecimiento de la población y lucha contra la pobreza**, por el gran impacto que tiene sobre las mujeres. Asimismo, no se contempla el impacto que tiene sobre las mujeres cuando se habla de definir y aplicar medidas adaptadas a las circunstancias específicas de grupos que presentan riesgos particulares; Por ejemplo, **familias monoparentales, ancianas, personas con discapacidad, etc.**, ya que todos estos grupos están integrados, en su mayoría, por mujeres.

5. La Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en período de programación del FSE 2007-2013

La Unidad Administradora del FSE (UAFSE) elaboró al inicio del presente período de programación el documento-guía denominado "La Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en el próximo período de programación del FSE (2007-2013).

Dicho documento se estructuró en tres capítulos, que repasan la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en el periodo de programación 2000-2006, las principales novedades en este sentido para el periodo 2007-2013 e incluye unas primeras recomendaciones para incorporar la igualdad en la -entonces futura- programación del Fondo Social Europeo, 2007-2013.

En el presente apartado se recopilan las principales recomendaciones de dicho documento, acompañadas de un breve análisis relativo a su cumplimiento, en materia de:

- Programación
- Gestión y seguimiento
- Evaluación y por último,
- Información y Publicidad

5.1. Programación

Las recomendaciones que se realizaron para la incorporación del principio de IO de mujeres y hombres en la programación fueron fundamentalmente dos:

- 1) **Mantener la existencia de un Eje específico de Igualdad de Oportunidades en el conjunto de la programación**, pero redefinir sus contenidos y actuaciones hacia la mejora de la calidad de los sistemas de empleo en relación a la Igualdad de Oportunidades. Este Eje debería reservarse, por tanto, al desarrollo de actuaciones de conocimiento, diagnóstico, preparación, asesoramiento, generación de herramientas, innovación y redes, orientadas a mejorar las estructuras y sistemas de empleo en términos de igualdad, a innovar y experimentar nuevas vías de Igualdad de Oportunidades en el empleo, y a sensibilizar y conducir el cambio cultural entre los agentes socializadores y del mercado laboral.
- 2) **Introducir el principio de igualdad en el resto de los Ejes de la programación**, apoyándose en el Eje específico de igualdad, y basándose, como mínimo, en tres principios clave: a) cobertura y desarrollo de actuaciones para cada objetivo y ámbito de intervención de la estrategia de igualdad en el empleo; b) participación y cooperación de agentes clave desde un enfoque sinérgico e integral para solucionar las problemáticas de género y empleo; c) dotación de recursos suficientes a las cuestiones de igualdad acompañados de una identificación clara de las asignaciones.

5.2. Gestión y seguimiento

La fase de gestión se corresponde con la ejecución de las actuaciones programadas. En teoría, la consideración del principio de igualdad en fases anteriores (evaluación previa y programación) debería garantizar la integración de la IO a lo largo de la ejecución, pero ello no obsta para vigilar y fomentar el cumplimiento de los compromisos adquiridos a lo largo del desarrollo de las intervenciones.

Para asegurar la integración del principio de igualdad en la gestión se propusieron las recomendaciones siguientes.

Recomendaciones para la Autoridad de Gestión

- 1) Creación de una Unidad de Género responsable del cumplimiento de integración de IO en el conjunto de la programación.
- 2) Sensibilización a toda la cadena de agentes participantes en la programación sobre la importancia de incorporar el principio de IO.
- 3) Realización de un plan de formación continua en IO dirigido a todas las personas participantes en la cadena de gestión.
- 4) Asesoramiento permanente a los operadores en las cuestiones relacionadas con la IO.
- 5) Seguimiento continuo y sobre el terreno de cuál está siendo la aplicación real del principio de igualdad en las actuaciones cofinanciadas (elaboración de un Informe Anual de Igualdad de Oportunidades, que sea expuesto y debatido en los Comités de Seguimiento).
- 6) Creación y coordinación de grupos temáticos de IO.
- 7) Colaboración con el organismo de igualdad.

Recomendaciones a los operadores:

- 1) Disposición de una Unidad de Género o identificación de una persona responsable en la materia.
- 2) Incorporación de un capítulo específico del impacto de género en cada Informe de Ejecución.
- 3) Colaboración con el organismo de Igualdad del nivel territorial o sector apropiado a cada caso.

5.3. Evaluación

Para la realización de evaluaciones que posibiliten en mayor conocimiento de cómo se está integrando la IO en la programación y cuáles son los resultados obtenidos, se propuso contemplar al menos, los siguientes aspectos:

- 1) Incorporar un capítulo específico de IO en cada una de las evaluaciones, donde se analice: la calidad de la evaluación previa desde el punto de vista de la igualdad; el grado de prioridad dado a la igualdad en el conjunto de la programación; la existencia de una

estrategia de igualdad en la programación y, en caso afirmativo, su pertinencia, coherencia y cobertura; el grado de eficacia de las intervenciones en materia de igualdad; la calidad y adecuación de los partenariados y la articulación institucional para la consecución de objetivos de igualdad; la calidad de los sistemas de coordinación y seguimiento en materia de igualdad; la asignación y adecuación de los recursos destinados a la igualdad; la incorporación del principio de igualdad en las medidas de información y publicidad, y las propuestas y recomendaciones para mejorar la IO en la intervención.

- 2) Incorporar la perspectiva de igualdad en el resto de los epígrafes de la evaluación, partiendo de la base de la desagregación por sexo de todos los datos y en todos los niveles, incluyendo una valoración sobre IO en todos los capítulos y utilizando enfoques metodológicos y herramientas que se acerquen a un conocimiento mucho más cualitativo.
- 3) Incluir criterios de IO en la contratación de las evaluaciones externas.
- 4) Realizar evaluaciones específicas de IO a nivel del Marco Estratégico de Referencia.
- 5) Impulsar la generación de una red de evaluadores por la igualdad.

5.4. Información y Publicidad

Se incluyó a su vez, al objeto de cumplir con el principio de Igualdad de Oportunidades en las medidas de información y publicidad, que la Autoridad de Gestión y los operadores reflejaran explícitamente y programasen, dentro de sus Planes de Comunicación:

- 1) Actuaciones que contribuyan a visibilizar, de cara a la opinión pública, la contribución del Fondo Social Europeo a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.
- 2) Actividades de información permanente a los operadores y Ejecutores sobre Igualdad de Oportunidades (posibilidades de actuación de IO, iniciativas y buenas prácticas desarrolladas, resultados obtenidos, ...).
- 3) Acciones de información a las mujeres sobre las posibilidades de participación como beneficiarias de los programas.
- 4) Establecimiento de pautas para la utilización de un lenguaje inclusivo de género.

ANEXO II. REALIZACIONES FEDER Y FC

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MENR 2007 - 2013 - Ejecución de indicadores operativos de igualdad

informe elaborado el Jueves 11 de Noviembre de 2010

Objetivo	Subobjetivo	Intervención	Eje	PO Tema	Indicador		Previsión		Ejecutado	% ejecución					
					Código	Core	Nombre	Unidad		2010	2013	2010	2013		
Convergencia	C Pura	PO Andalucía	1	1	106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	27	46	4	14,815%	8,696%		
					3		Nº Mujeres investigadoras beneficiadas	Número	14	22		0,000%	0,000%		
					106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	16	45	19	118,750%	42,222%		
					4		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	107	274	72	67,290%	26,277%		
					7		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	14	35	0	0,000%	0,000%		
					10		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	120	160	0	0,000%	0,000%		
					11		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	34	88	25	73,529%	28,409%		
					13		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	75	103	4	5,333%	3,883%		
					14		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	2	11	6	300,000%	54,545%		
					106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	108	277	88	81,481%	31,769%		
					96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	4	19	2	50,000%	10,526%		
					15		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	179	457	42	23,464%	9,190%		
					2	8	96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	677	1.418	49	7,238%	3,456%
							106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	14.663	25.759	495	3,376%	1,922%
							128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	157	242	21	13,376%	8,678%
			9	96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	3.108	5.910		0,000%	0,000%			
				106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	326	761		0,000%	0,000%			
			128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	23.455	41.047		0,000%	0,000%				
5	61	100		Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	20	28		0,000%	0,000%					
6	79	105		Nº de mujeres usuarias de las infraestructuras sociales	Número	17.209.516	30.116.637	25	0,000%	0,000%					
Convergencia	C Pura	PO Castilla la Mancha	2	1	14		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	5	10		0,000%	0,000%		
					6		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	7	18		0,000%	0,000%		
					96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	232	426		0,000%	0,000%		
					8		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	1.014	1.790		0,000%	0,000%		
					128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	9	17	5	55,556%	29,412%		
					96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	494	935		0,000%	0,000%		
					106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	70	149		0,000%	0,000%		
					128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	2	3		0,000%	0,000%		
5	61	100		Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	15	30		0,000%	0,000%					
6	79	105		Nº de mujeres usuarias de las infraestructuras sociales	Número	800	2.400		0,000%	0,000%					
Convergencia	C Pura	PO Extremadura	2	1	1		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	915	1.030	128	13,989%	12,427%		
					4		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	55	123	25	45,455%	20,325%		
					10		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	34	76	39	114,706%	51,316%		
					13		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	70	155	2	2,857%	1,290%		
					14		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	2	5		0,000%	0,000%		
					2	6	96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	10	16		0,000%	0,000%
							106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	29	50		0,000%	0,000%
							96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	85	158		0,000%	0,000%
							106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	3.712	6.465		0,000%	0,000%
							128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	11	19		0,000%	0,000%
							96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	654	1.235		0,000%	0,000%
					9	106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	42	95		0,000%	0,000%	
						128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	5.403	9.455		0,000%	0,000%	
					5	61	100		Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	3	6		0,000%	0,000%
6	79	105		Nº de mujeres usuarias de las infraestructuras sociales	Número	600	716	0	0,000%	0,000%					
Convergencia	C Pura	PO Galicia	1	1	2		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	1.231	2.154	260	21,121%	12,071%		
					3		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	42	73	1	2,381%	1,370%		
					7		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	485	848		0,000%	0,000%		
					11		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	1.453	2.544	4	0,275%	0,157%		
					13		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	200	350		0,000%	0,000%		
					14		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	371	650	11	2,965%	1,692%		
					2	6	96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	11	20		0,000%	0,000%
							128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	57	100		0,000%	0,000%
							128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	43	75		0,000%	0,000%
							96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	15	26	0	0,000%	0,000%
							106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	2.200	3.969	0	0,000%	0,000%
							128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	202	354	147	72,772%	41,525%
					9	96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	1.477	2.742	5	0,339%	0,182%	
						106		Empleo creado bruto (mujeres)	Número	311	591		0,000%	0,000%	
					128		Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	12.237	21.374	217	1,773%	1,015%		
					5	61	100		Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	4	7		0,000%	0,000%

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Convergencia	Phasing Out	PO Asturias	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	170	350	5	2,941%	1,429%
				2	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	120	310	25	20,833%	8,065%
				7	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	70	200	121	172,857%	60,500%
				13	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	600	1.100	5	0,833%	0,455%
				15	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	120	120		0,000%	0,000%
			2	8	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	0	0			
					106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	2.707	4.040		0,000%	0,000%
					128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	4	5		0,000%	0,000%
					96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	254	481		0,000%	0,000%
					106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	31	72		0,000%	0,000%
5	61	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	1.445	2.528		0,000%	0,000%			
		100	Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	1	1		0,000%	0,000%			
		96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	15	30	43	286,667%	143,333%			
		106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	60	75		0,000%	0,000%			
		128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	0	1		0,000%	0,000%			
2	9	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	20	47		0,000%	0,000%			
		128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	151	265		0,000%	0,000%			
		105	Nº de mujeres usuarias de las infraestructuras sociales	Número	300	600		0,000%	0,000%			
1	3	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	1	4		0,000%	0,000%			
		96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	0	0						
		106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	336	436	2	0,595%	0,459%			
	2	8	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	0	0					
			96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	19	45		0,000%	0,000%		
			106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	0	0					
2	9	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	139	243		0,000%	0,000%			
		106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	46	68	11	23,913%	16,176%			
		96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	26	42	24	92,308%	57,143%			
		96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	25	40		0,000%	0,000%			
		96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	204	512	8	3,922%	1,563%			
		106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	354	739		0,000%	0,000%			
2	8	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	5	6	3	60,000%	50,000%			
		96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	320	607	20	6,250%	3,295%			
		106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	42	102		0,000%	0,000%			
		128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	1.746	3.055		0,000%	0,000%			
		100	Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	5	11		0,000%	0,000%			
		106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	46	68	11	23,913%	16,176%			
1	3	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	26	42	24	92,308%	57,143%			
		96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	25	40		0,000%	0,000%			
		96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	204	512	8	3,922%	1,563%			
		106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	354	739		0,000%	0,000%			
		128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	5	6	3	60,000%	50,000%			
	2	9	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	320	607	20	6,250%	3,295%		
			106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	42	102		0,000%	0,000%		
			128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	1.746	3.055		0,000%	0,000%		
			100	Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	5	11		0,000%	0,000%		
			106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	46	68	11	23,913%	16,176%		
1	2	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	20	20	8	40,000%	40,000%			
		128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	9	15		0,000%	0,000%			
		128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	49	49	35	72,165%	72,165%			
		128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	360	490	397	110,278%	81,020%			
		128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	10	20	17	170,000%	85,000%			
	2	8	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	250	562	199	79,600%	35,409%		
			106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	1.052	1.592	225	21,388%	14,133%		
			128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	7	9	16	228,571%	177,778%		
			96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	505	985		0,000%	0,000%		
			106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	71	165		0,000%	0,000%		
5	61	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	2.587	4.529		0,000%	0,000%			
		100	Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	2	2		0,000%	0,000%			

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Convergencia	Phasing In	PO C Valenciana	1	2	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	1.395	1.552		0,000%	0,000%
				4	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	140	210		0,000%	0,000%
				11	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	82	118		0,000%	0,000%
				13	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	162	225		0,000%	0,000%
			2	6	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	419	622	19	4,535%	3,055%
				8	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	10	12		0,000%	0,000%
					128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	12	15		0,000%	0,000%
				9	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	7.213	12.850	2	0,028%	0,016%
					106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	111	258		0,000%	0,000%
			5	61	100	Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	2	2		0,000%	0,000%
Convergencia	Phasing In	PO Islas Canarias	1	14	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	9	20		0,000%	0,000%
					106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	400	600		0,000%	0,000%
			2	6	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	2	5		0,000%	0,000%
				8	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	0	0			
					106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	6	7		0,000%	0,000%
					128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	7	8		0,000%	0,000%
				9	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	460	899		0,000%	0,000%
					106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	841	1.397		0,000%	0,000%
			5	61	100	Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	2.371	4.148		0,000%	0,000%
							Número	1	1		0,000%	0,000%
Competitividad	Competitividad	PO Aragón	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	394	721		0,000%	0,000%
				2	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	231	589	2	0,866%	0,340%
				7	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	28	71	3	10,714%	4,225%
					96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	165	350	5	3,030%	1,429%
				9	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	195	487	4	2,051%	0,821%
					128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	3	5		0,000%	0,000%
Competitividad	Competitividad	PO Islas Balears	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	129	235		0,000%	0,000%
				2	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	6	20		0,000%	0,000%
				9	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	149	248		0,000%	0,000%
Competitividad	Competitividad	PO Cantabria	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	145	252		0,000%	0,000%
				2	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	104	223		0,000%	0,000%
				3	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	320	819	10	3,125%	1,221%
				4	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	85	241	16	18,824%	6,639%
				5	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	85	241		0,000%	0,000%
				7	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	118	282		0,000%	0,000%
				Competitividad	Competitividad	PO Cataluña	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	750
Competitividad	Competitividad	PO País Vasco	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	271	498		0,000%	0,000%
				2	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	20	40		0,000%	0,000%
				9	96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	15	48		0,000%	0,000%
					106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	620	1.085		0,000%	0,000%
				13	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	22	45	45	204,545%	100,000%

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Competitividad	Competitividad	PO La Rioja	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	41	76		0,000%	0,000%
				2	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	16	24	14	87,500%	58,333%
				13	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	74.400	89.280	29	0,039%	0,032%
Competitividad	Competitividad	PO Madrid	1	2	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	50	70	0	0,000%	0,000%
				11	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	280	490	88	31,429%	17,959%
Competitividad	Competitividad	PO Navarra	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	108	183		0,000%	0,000%
				2	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	5	14		0,000%	0,000%
				4	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	36	90		0,000%	0,000%
				8	106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	11	14		0,000%	0,000%
				9	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	21	27		0,000%	0,000%
				15	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	21	22		0,000%	0,000%
Convergencia		PO Fondo Tecnológico	1	3	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	2.896	4.248		0,000%	0,000%
				4	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	4.711	6.837	271	5,752%	3,964%
				5	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	869	2.139	99	11,392%	4,628%
				6	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	758	1.285		0,000%	0,000%
Competitividad		PO Fondo Tecnológico	1	3	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	323	473		0,000%	0,000%
				4	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	518	733		0,000%	0,000%
				5	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	96	237		0,000%	0,000%
				6	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	84	142		0,000%	0,000%
Convergencia		PO Ec Conocimiento	1	1	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	7.070	12.878	16	0,226%	0,124%
				2	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	665	1.328	5	0,752%	0,377%
				13	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	385	608	88	22,857%	14,474%
					96	Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	5.100	10.200		0,000%	0,000%
				14	128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	11	18		0,000%	0,000%

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MENR 2007 - 2013 - Ejecución de indicadores operativos de igualdad - Agregado por indicador

Informe elaborado el Jueves 2 de Diciembre de 2010

Código	Core	Indicador		Objetivo	Subobjetivo	Intervención	Eje	POTema	Previsión		Ejecutado	% ejecución	
		Nombre	Unidad						2010	2013		2010	2013
87		Nº Mujeres investigadoras beneficiadas	Número	Convergencia	Convergencia	PO Andalucía	1	3	14,00	22,00	0,00	0,000%	0,000%
									14,00	22,00	0,00	0,000%	0,000%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	C Pura	PO Andalucía	1	14	2,00	11,00	6,00	300,000%	54,545%
									4,00	19,00	2,00	50,000%	10,526%
							2	8	677,00	1.418,00	49,00	7,238%	3,456%
								9	3.108,00	5.910,00		0,000%	0,000%
									3.791,00	7.358,00	57,00	1,504%	0,775%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	C Pura	PO Castilla la Mancha	1	14	5,00	10,00		0,000%	0,000%
									7,00	18,00		0,000%	0,000%
							2	8	232,00	426,00		0,000%	0,000%
								9	494,00	935,00		0,000%	0,000%
									738,00	1.389,00	0,00	0,000%	0,000%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	C Pura	PO Extremadura	2	6	10,00	16,00		0,000%	0,000%
								8	85,00	158,00		0,000%	0,000%
								9	654,00	1.235,00		0,000%	0,000%
									749,00	1.409,00	0,00	0,000%	0,000%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	C Pura	PO Galicia	1	14	11,00	20,00		0,000%	0,000%
									7,00	13,00		0,000%	0,000%
							2	8	15,00	26,00	0,00	0,000%	0,000%
								9	1.477,00	2.742,00	5,00	0,339%	0,182%
									1.510,00	2.801,00	5,00	0,331%	0,179%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	Phasing Out	PO Asturias	2	8	0,00	0,00			
								9	254,00	481,00		0,000%	0,000%
									254,00	481,00	0,00	0,000%	0,000%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	Phasing Out	PO Ceuta	2	8	15,00	30,00	43,00	286,667%	143,333%
								9	20,00	47,00		0,000%	0,000%
									35,00	77,00	43,00	122,857%	55,844%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	Phasing Out	PO Melilla	2	8	0,00	0,00			
								9	19,00	45,00		0,000%	0,000%
									19,00	45,00	0,00	0,000%	0,000%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	Phasing Out	PO Murcia	1	14	26,00	42,00	24,00	92,308%	57,143%
									25,00	40,00		0,000%	0,000%
							2	8	204,00	512,00	8,00	3,922%	1,563%
								9	320,00	607,00	20,00	6,250%	3,295%
									575,00	1.201,00	52,00	9,043%	4,330%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	Phasing In	PO Castilla y León	2	8	250,00	562,00	199,00	79,600%	35,409%
								9	505,00	985,00		0,000%	0,000%
									755,00	1.547,00	199,00	26,358%	12,864%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	Phasing in	PO C Valenciana	2	9	7.213,00	12.850,00	2,00	0,028%	0,016%
									7.213,00	12.850,00	2,00	0,028%	0,016%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia	Phasing In	PO Islas Canarias	1	14	9,00	20,00		0,000%	0,000%
									2,00	5,00		0,000%	0,000%
							2	8	0,00	0,00			
								9	460,00	899,00		0,000%	0,000%
									471,00	924,00	0,00	0,000%	0,000%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Convergencia		PO Ec conocimiento	1	14	5.100,00	10.200,00		0,000%	0,000%
									5.100,00	10.200,00	0,00	0,000%	0,000%
96		Nº mujeres autónomas beneficiadas	Número	Competitividad	Competitividad	PO Aragón	1	9	165,00	350,00	5,00	3,030%	1,429%
						PO Baleares	1	9	149,00	248,00		0,000%	0,000%
						PO País Vasco	1	9	15,00	48,00		0,000%	0,000%
									329,00	646,00	5,00	1,520%	0,774%
									21.539,00	40.928,00	363,00	1,685%	0,887%

100	Número de proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Número	Convergencia	C Pura	PO Andalucía	5	61	20,00	28,00		0,000%	0,000%
					PO Castilla la Mancha	5	61	15,00	30,00		0,000%	0,000%
					PO Extremadura	5	61	3,00	6,00		0,000%	0,000%
				Phasing Out	PO Galicia	5	61	4,00	7,00		0,000%	0,000%
					PO Asturias	5	61	1,00	1,00		0,000%	0,000%
					PO Murcia	5	61	5,00	11,00		0,000%	0,000%
				Phasing In	PO Castilla y León	5	61	2,00	2,00		0,000%	0,000%
					PO C Valenciana	5	61	2,00	2,00		0,000%	0,000%
					PO Islas Canarias	5	61	1,00	1,00		0,000%	0,000%
												53,00
105	Nº de mujeres usuarias de las infraestructuras sociales	Número	Convergencia	Convergencia	PO Andalucía	6	79	17.209.516,00	30.116.637,00	25,00	0,000%	0,000%
					PO Castilla la Mancha	6	79	800,00	2.400,00		0,000%	0,000%
					PO Extremadura	6	79	600,00	716,00	0,00	0,000%	0,000%
					PO Ceuta	6	79	300,00	600,00		0,000%	0,000%

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Andalucía	1	1	27,00	46,00	4,00	14,815%	8,696%	
							3	16,00	45,00	19,00	118,750%	42,222%	
							4	107,00	274,00	72,00	67,290%	26,277%	
							7	14,00	35,00	0,00	0,000%	0,000%	
							10	120,00	160,00		0,000%	0,000%	
							11	34,00	88,00	25,00	73,529%	28,409%	
							13	75,00	103,00	4,00	5,333%	3,883%	
							14	108,00	277,00	88,00	81,481%	31,769%	
							15	179,00	457,00	42,00	23,464%	9,190%	
							2	8	14.663,00	25.759,00	495,00	3,376%	1,922%
				9		326,00	761,00		0,000%	0,000%			
						15.669,00	28.005,00	749,00	4,780%	2,675%			
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Castilla la Mancha	2	8	1.014,00	1.790,00		0,000%	0,000%	
							9	70,00	149,00		0,000%	0,000%	
							1.084,00	1.939,00	0,00	0,000%	0,000%		
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Extremadura	1	4	55,00	123,00	25,00	45,455%	20,325%	
							10	34,00	76,00	39,00	114,706%	51,316%	
							13	70,00	155,00	2,00	2,857%	1,290%	
							14	2,00	5,00		0,000%	0,000%	
							6	29,00	50,00		0,000%	0,000%	
							2	8	3.712,00	6.465,00		0,000%	0,000%
							9	42,00	95,00		0,000%	0,000%	
									3.944,00	6.969,00	66,00	1,673%	0,947%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Galicia	1	2	42,00	73,00	1,00	2,381%	1,370%	
							7	1.453,00	2.544,00	4,00	0,275%	0,157%	
							8	2.200,00	3.969,00	0,00	0,000%	0,000%	
							2	9	311,00	591,00		0,000%	0,000%
		4.006,00	7.177,00	5,00	0,125%	0,070%							
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Asturias	1	2	120,00	310,00		0,000%	0,000%	
							7	70,00	200,00	5,00	7,143%	2,500%	
							8	2.707,00	4.040,00	121,00	4,470%	2,995%	
							2	9	31,00	72,00		0,000%	0,000%
		2.928,00	4.622,00	126,00	4,303%	2,726%							
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Ceuta	2	8	60,00	75,00		0,000%	0,000%	
							60,00	75,00	0,00	0,000%	0,000%		
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Melilla	1	3	1,00	4,00		0,000%	0,000%	
							8	336,00	436,00	2,00	0,595%	0,459%	
							2	9	0,00	0,00			
						337,00	440,00	2,00	0,593%	0,455%			

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Murcia	1 2	7 8 9	46,00 354,00 42,00	68,00 739,00 102,00	11,00	23,913% 0,000% 0,000%	16,176% 0,000% 0,000%
								442,00	909,00	11,00	2,489%	1,210%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Castilla y León	2	8 9	1.052,00 71,00	1.592,00 165,00	225,00	21,388% 0,000%	14,133% 0,000%
								1.123,00	1.757,00	225,00	20,036%	12,806%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO C Valenciana	2	8 9	10,00 111,00	12,00 258,00		0,000% 0,000%	0,000% 0,000%
								121,00	270,00	0,00	0,000%	0,000%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Convergencia	Convergencia	PO Islas Canarias	1 2	14 8 9	400,00 6,00 841,00	600,00 7,00 1.397,00		0,000% 0,000% 0,000%	0,000% 0,000% 0,000%
								1.247,00	2.004,00	0,00	0,000%	0,000%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Competitividad	Competitividad	PO Aragón	1	2 7 9	231,00 28,00 195,00	589,00 71,00 487,00	2,00 3,00 4,00	0,866% 10,714% 2,051%	0,340% 4,225% 0,821%
								454,00	1.147,00	9,00	1,982%	0,785%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Competitividad	Competitividad	PO Baleares	1	2	6,00	20,00		0,000%	0,000%
								6,00	20,00	0,00	0,000%	0,000%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Competitividad	Competitividad	PO Cantabria	1	2 7	104,00 118,00	223,00 282,00		0,000% 0,000%	0,000% 0,000%
								222,00	505,00	0,00	0,000%	0,000%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Competitividad	Competitividad	PO País Vasco	1	9	620,00	1.085,00		0,000%	0,000%
								620,00	1.085,00	0,00	0,000%	0,000%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Competitividad	Competitividad	PO La Rioja	1	2	16,00	24,00	14,00	87,500%	58,333%
								16,00	24,00	14,00	87,500%	58,333%
106	Empleo creado bruto (mujeres)	Número	Competitividad	Competitividad	PO Navarra	1	2 8	5,00 11,00	14,00 14,00		0,000% 0,000%	0,000% 0,000%
								16,00	28,00	0,00	0,000%	0,000%
								32.295,00	56.976,00	1.207,00	3,737%	2,118%

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Andalucía	2	8	157,00	242,00	21,00	13,376%	8,678%
							9	23.455,00	41.047,00		0,000%	0,000%
								23.612,00	41.289,00	21,00	0,089%	0,051%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Castilla la Mancha	2	8	9,00	17,00	5,00	55,556%	29,412%
							9	2,00	3,00		0,000%	0,000%
								11,00	20,00	5,00	45,455%	25,000%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Extremadura	1	1	915,00	1.030,00	128,00	13,989%	12,427%
						2	8	11,00	19,00		0,000%	0,000%
							9	5.403,00	9.455,00		0,000%	0,000%
								6.329,00	10.504,00	128,00	2,022%	1,219%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Galicia	1	1	1.231,00	2.154,00	260,00	21,121%	12,071%
							3	485,00	848,00	11,00	2,268%	1,297%
							11	200,00	350,00		0,000%	0,000%
							13	371,00	650,00		0,000%	0,000%
							14	57,00	100,00		0,000%	0,000%
						2	6	43,00	75,00		0,000%	0,000%
							8	202,00	354,00	147,00	72,772%	41,525%
							9	12.237,00	21.374,00	217,00	1,773%	1,015%
								14.826,00	25.905,00	635,00	4,283%	2,451%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Asturias	1	1	170,00	350,00		0,000%	0,000%
							13	600,00	1.100,00	25,00	4,167%	2,273%
							15	120,00	120,00		0,000%	0,000%
						2	8	4,00	5,00	5,00	125,000%	100,000%
							9	1.445,00	2.528,00		0,000%	0,000%
								2.339,00	4.103,00	30,00	1,283%	0,731%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Ceuta	2	8	0,00	1,00		#DIV/0!	0,000%
							9	151,00	265,00		0,000%	0,000%
								151,00	266,00	0,00	0,000%	0,000%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Melilla	2	8	0,00	0,00		#iDIV/0!	#iDIV/0!
							9	139,00	243,00		0,000%	0,000%
								139,00	243,00	0,00	0,000%	0,000%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Murcia	2	8	5,00	6,00	3,00	60,000%	50,000%
							9	1.746,00	3.055,00		0,000%	0,000%
								1.751,00	3.061,00	3,00	0,171%	0,098%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Castilla y León	1	1	20,00	20,00	8,00	40,000%	40,000%
							2	9,00	15,00		0,000%	0,000%
							3	48,50	48,50	35,00	72,165%	72,165%
							4	360,00	490,00	397,00	110,278%	81,020%
							10	10,00	20,00	17,00	170,000%	85,000%
						2	8	7,00	9,00	16,00	228,571%	177,778%
							9	2.587,00	4.529,00		0,000%	0,000%
								3.041,50	5.131,50	473,00	15,552%	9,218%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO C Valenciana	1	2	1.395,00	1.552,00		0,000%	0,000%
							4	140,00	210,00		0,000%	0,000%
							11	82,00	118,00		0,000%	0,000%
							13	162,00	225,00		0,000%	0,000%
						2	6	419,00	622,00		0,000%	0,000%
							8	12,00	15,00	19,00	158,333%	126,667%
							9	8.210,00	15.317,00		0,000%	0,000%

EVALUACIÓN ESTRATEGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia	Convergencia	PO Islas Canarias	2	8 9	7,00 2.371,00	8,00 4.148,00		0,000% 0,000%	0,000% 0,000%
								2.378,00	4.156,00	0,00	0,000%	0,000%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia		PO Ec Conocimiento	1	1 2 13 14	7.070,00 665,00 385,00 11,00	12.878,00 1.328,00 608,00 18,00	16,00 5,00 88,00	0,228% 0,752% 22,857% 0,000%	0,124% 0,377% 14,474% 0,000%
								8.131,00	14.832,00	109,00	0,000%	0,735%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Convergencia		PO Fondo Tecnológico	1	3 4 5 6	2.896,00 4.711,00 869,00 758,00	4.248,00 6.837,00 2.139,00 1.285,00	271,00 99,00	0,000% 5,752% 11,392% 0,000%	0,000% 3,964% 4,628% 0,000%
								9.234,00	14.509,00	370,00	4,007%	2,550%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO Aragón	1	1 9	394,00 3,00	721,00 5,00		0,000% 0,000%	0,000% 0,000%
								397,00	726,00	0,00	0,000%	0,000%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO Baleares	1	1	129,00	235,00		0,000%	0,000%
								129,00	235,00	0,00	0,000%	0,000%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO Cantabria	1	1 3 4 5	145,00 320,00 85,00 85,00	252,00 819,00 241,00 241,00	10,00 16,00	0,000% 3,125% 18,824% 0,000%	0,000% 1,221% 6,639% 0,000%
								635,00	1.553,00	26,00	4,094%	1,674%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO Cataluña	1	1	750,00	1.375,00		0,000%	0,000%
								750,00	1.375,00	0,00	0,000%	0,000%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO País Vasco	1	1 2 13	271,00 20,00 22,00	498,00 40,00 45,00	45,00	0,000% 0,000% 204,545%	0,000% 0,000% 100,000%
								313,00	583,00	45,00	14,377%	7,719%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO La Rioja	1	1 13	41,00 74.400,00	76,00 89.280,00	29,00	0,000% 0,039%	0,000% 0,032%
								74.441,00	89.356,00	29,00	0,039%	0,032%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO Madrid	1	2 11	50,00 280,00	70,00 490,00	0,00 88,00	0,000% 31,429%	0,000% 17,959%
								330,00	560,00	88,00	26,667%	15,714%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO Navarra	1	1 4 8 9 15	108,00 36,00 21,00 21,00 450,00	183,00 90,00 27,00 22,00 600,00		0,000% 0,000% 0,000% 0,000% 0,000%	0,000% 0,000% 0,000% 0,000% 0,000%
								636,00	922,00	0,00	0,000%	0,000%
128	Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos	Número	Competitividad	Competitividad	PO Fondo Tecnológico	1	3 4 5 6	323,00 518,00 96,00 84,00	473,00 733,00 237,00 142,00		0,000% 0,000% 0,000% 0,000%	0,000% 0,000% 0,000% 0,000%
								1.021,00	1.585,00	0,00	0,000%	0,000%
								161.014,50	238.973,50	1.981,00	1,230%	0,829%

ANEXO III. GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS INTERMEDIOS

CC.AA./ Objeto del caso	
Gestor	
Cargo	
DX/ Organismo	
Fecha de cumplimentación	

Interpretación del principio de IO y definición de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en la CA

En el contexto institucional de su Comunidad Autónoma, ¿cómo conciben o interpretan el principio de Igualdad de Oportunidades?

¿Podría describir de manera sintética las líneas generales de la estrategia de Igualdad de Oportunidades aplicada en su Comunidad Autónoma? (*Incidir en lo que concierne a empleo y mercado laboral*)

Formas de aplicación de la estrategia de igualdad en dicha CA

En concreto, ¿qué formas adopta la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad Autónoma? (*áreas de actuación priorizadas, incorporación del principio de IO en el ciclo de gestión de los PO, mecanismos para impulsar la transversalidad de género, etc.*)

Apreciación de logros, dificultades y factores de incidencia que se dan en la aplicación de la estrategia de igualdad

¿Cuáles son, a su modo de ver, los principales logros en la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad Autónoma?

¿Podría identificar asimismo cuáles son las principales dificultades en la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades?

¿Qué factores inciden, positiva y negativamente, en la aplicación de la estrategia y en sus logros?

Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de Igualdad de Oportunidades en la CA

¿Cuál ha sido la contribución del FSE al desarrollo de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad autónoma?

¿Cree usted que, sin la financiación o sin las orientaciones comunitarias, se hubiera desarrollado del mismo modo e intensidad la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad autónoma?

Desarrollo de las operaciones seleccionadas para el estudio de caso (*Estas preguntas y todas las que siguen ya forman parte en sentido propio de los estudios de caso*)

¿Qué operaciones están llevando a cabo en materia de Igualdad de Oportunidades en el marco de los temas prioritarios 63 y/o 69 de su PO cofinanciado por el FSE?

¿Podría comentar cómo se desarrollaron las fases de diagnóstico, planificación y organización de estas operaciones? (*Indagar si hubo diagnósticos, quién y cómo participó en la fase planificación, como seleccionaron en su caso a las entidades ejecutoras, etc.*)

¿Podría comentar, en líneas generales, cómo se está desarrollando la ejecución y el seguimiento de estas operaciones?

ANEXO IV. GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS INTERMEDIOS EJECUTORES DE ACTUACIONES

CC.AA./ Objeto del caso	
Gestor	
Cargo	
DX/ Organismo	
Fecha de cumplimentación	

Interpretación del principio de IO y definición de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en la CA

En el contexto institucional de su Comunidad Autónoma, ¿cómo conciben o interpretan el principio de Igualdad de Oportunidades?

¿Podría describir de manera sintética las líneas generales de la estrategia de Igualdad de Oportunidades aplicada en su Comunidad Autónoma? (*Incidir en lo que concierne a empleo y mercado laboral*)

Formas de aplicación de la estrategia de igualdad en dicha CA

En concreto, ¿qué formas adopta la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad Autónoma? (*áreas de actuación priorizadas, incorporación del principio de IO en el ciclo de gestión de los PO, mecanismos para impulsar la transversalidad de género, etc.*)

Apreciación de logros, dificultades y factores de incidencia que se dan en la aplicación de la estrategia de igualdad

¿Cuáles son, a su modo de ver, los principales logros en la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad Autónoma?

¿Podría identificar asimismo cuáles son las principales dificultades en la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades?

¿Qué factores inciden, positiva y negativamente, en la aplicación de la estrategia y en sus logros?

Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de Igualdad de Oportunidades en la CA

¿Cuál ha sido la contribución del FSE al desarrollo de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad autónoma?

¿Cree usted que, sin la financiación o sin las orientaciones comunitarias, se hubiera desarrollado del mismo modo e intensidad la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad autónoma?

Desarrollo de las operaciones seleccionadas para el estudio de caso *(Estas preguntas y todas las que siguen ya forman parte en sentido propio de los estudios de caso)*

¿Qué operaciones están llevando a cabo en materia de Igualdad de Oportunidades en el marco de los temas prioritarios 63 y/o 69 de su PO cofinanciado por el FSE?

¿Podría comentar cómo se desarrollaron las fases de diagnóstico, planificación y organización de estas operaciones? *(Indagar si hubo diagnósticos, quién y cómo participó en la fase planificación, como seleccionaron en su caso a las entidades ejecutoras, etc.)*

¿Podría comentar, en líneas generales, cómo se está desarrollando la ejecución y el seguimiento de estas operaciones?

Procesos de soporte

¿Considera suficientes los recursos de que dispone para la ejecución de las operaciones? *(profundizar, en su caso, en las carencias de recursos)*

¿Llega puntualmente la financiación para el desarrollo de las operaciones o se producen retrasos? *(profundizar, en su caso, en las consecuencias de dichos retrasos)*

Procesos operativos de interacción y ajuste con las poblaciones beneficiarias de las operaciones

¿Podría describir cómo se produce el desarrollo de las operaciones, por ejemplo en lo que respecta a su difusión entre las poblaciones beneficiarias? *(adaptar la pregunta según sean personas físicas o empresas)*

¿Cuál es el nivel de participación en las operaciones? ¿Cuál es la ratio entre personas/empresas solicitantes y personas/empresas participantes? *(adaptar la pregunta según sean personas físicas o empresas)*

o empresas; también sería interesante indagar si hay infrautilización de plazas o servicios ofertados)

¿Cómo tiene lugar el acceso de las poblaciones beneficiarias a las operaciones? ¿Podría describir los procedimientos de selección?

En concreto, ¿qué criterios de selección está aplicando? ¿Existen criterios de exclusión y/o priorización específicos relacionados con la Igualdad de Oportunidades?

¿Cuál es el perfil de las personas/empresas participantes en las operaciones?

Posibles desajustes en el desarrollo de los procesos operativos y adecuación de las actuaciones a las necesidades de sus poblaciones destinatarias

¿Cuáles son los principales desajustes, dificultades o carencias que se encuentran a la hora de gestionar y ejecutar las operaciones? ¿De qué forma subsanaría esas dificultades?

¿Considera que las operaciones que están en marcha se adecuan a las necesidades de la población destinataria de las mismas? ¿Se mantienen las mismas que al principio de la intervención o han variado? *(también se trataría de ver si han cambiado con el tiempo los criterios o métodos de una misma operación)*

Efectos e impactos (institucionales y sobre las personas) de las operaciones ejecutadas y factores que inciden en los niveles de eficacia logrados

¿Cuáles estima que han sido los efectos (provisionales) de las operaciones sobre la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres?

¿Qué cambios pueden observarse en las situaciones relativas de mujeres y hombres como resultado de la intervención?

Considerando los resultados de la intervención ¿Se aprecian diferencias (cuantitativas o cualitativas) entre los participantes/beneficiarios y las participantes/beneficiarias? *(Preguntar en el caso de que proceda esa distinción: pueden ser operaciones dirigidas sólo a mujeres o a empresas, por lo que la diferenciación puede ser difícil)*

Si los resultados muestran una desviación sexista, ¿cuáles considera que son las razones para ello?, ¿qué medidas correctivas podrían tomarse para remediarlo? *(Tratar de indagar si el planteamiento de la operación puede inducir efectos no deseados de reproducción de roles de*

género –como por ejemplo en el caso de medidas de conciliación tipo permisos y reducciones que finalmente sólo utilizan las mujeres)

¿Qué niveles de eficacia (*cumplimiento de objetivos previstos*) se han alcanzado?

¿Se han producido cambios en su entidad como consecuencia de la ejecución de las operaciones? (*indagar efectos institucionales: por ejemplo, mayor sensibilidad hacia la igualdad de género, adopción de medidas específicas o transversales para la igualdad de género en la entidad-efectos de transferencia de la perspectiva de igualdad...*)

¿Qué factores considera que han incidido en los niveles de eficacia logrados? (*relacionados con los procesos, con la suficiencia de recursos, con la pertinencia de las operaciones, con el contexto...*)

¿Cree usted que se hubieran llevado a cabo las operaciones de no contar con la cofinanciación del FSE?

Identificación de enseñanzas y buenas prácticas

¿Qué enseñanzas destacaría en relación con el desarrollo de las operaciones?

En concreto, ¿puede identificar alguna buena práctica relacionada con la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades?

ANEXO V. GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD

CC.AA./Objeto del caso	
Gestor	
Cargo	
DX/ Organismo	
Fecha de cumplimentación	

Interpretación del principio de IO y definición de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en la CA

En el contexto institucional de su Comunidad Autónoma, ¿cómo conciben o interpretan el principio de Igualdad de Oportunidades?

¿Podría describir de manera sintética las líneas generales de la estrategia de Igualdad de Oportunidades aplicada en su Comunidad Autónoma? (*Incidir en lo que concierne a empleo y mercado laboral*)

Formas de aplicación de la estrategia de igualdad en dicha CA

En concreto, ¿qué formas adopta la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad Autónoma? (*áreas de actuación priorizadas, incorporación del principio de IO en el ciclo de gestión de los PO, mecanismos para impulsar la transversalidad de género, etc.*)

Apreciación de logros, dificultades y factores de incidencia que se dan en la aplicación de la estrategia de igualdad

¿Cuáles son, a su modo de ver, los principales logros en la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad Autónoma?

¿Podría identificar asimismo cuáles son las principales dificultades en la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades?

¿Qué factores inciden, positiva y negativamente, en la aplicación de la estrategia y en sus logros?

Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de Igualdad de Oportunidades en la CA

¿Cuál ha sido la contribución del FSE al desarrollo de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad autónoma?

¿Cree usted que, sin la financiación o sin las orientaciones comunitarias, se hubiera desarrollado del mismo modo e intensidad la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad autónoma?

Desarrollo de las operaciones seleccionadas para el estudio de caso *(Estas preguntas y todas las que siguen ya forman parte en sentido propio de los estudios de caso)*

¿Qué operaciones están llevando a cabo en materia de Igualdad de Oportunidades en el marco de los temas prioritarios 63 y/o 69 de su PO cofinanciado por el FSE?

¿Podría comentar cómo se desarrollaron las fases de diagnóstico, planificación y organización de estas operaciones? *(Indagar si hubo diagnósticos, quién y cómo participó en la fase planificación, como seleccionaron en su caso a las entidades ejecutoras, etc.)*

¿Podría comentar, en líneas generales, cómo se está desarrollando la ejecución y el seguimiento de estas operaciones?

ANEXO VI. GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD EJECUTORES DE ACTUACIONES

CC.AA./Objeto del caso	
Gestor	
Cargo	
DX/ Organismo	
Fecha de cumplimentación	

Interpretación del principio de IO y definición de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en la CA

En el contexto institucional de su Comunidad Autónoma, ¿cómo conciben o interpretan el principio de Igualdad de Oportunidades?

¿Podría describir de manera sintética las líneas generales de la estrategia de Igualdad de Oportunidades aplicada en su Comunidad Autónoma? (*Incidir en lo que concierne a empleo y mercado laboral*)

Formas de aplicación de la estrategia de igualdad en dicha CA

En concreto, ¿qué formas adopta la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad Autónoma? (*áreas de actuación priorizadas, incorporación del principio de IO en el ciclo de gestión de los PO, mecanismos para impulsar la transversalidad de género, etc.*)

Apreciación de logros, dificultades y factores de incidencia que se dan en la aplicación de la estrategia de igualdad

¿Cuáles son, a su modo de ver, los principales logros en la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad Autónoma?

¿Podría identificar asimismo cuáles son las principales dificultades en la aplicación de la estrategia de Igualdad de Oportunidades?

¿Qué factores inciden, positiva y negativamente, en la aplicación de la estrategia y en sus logros?

Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de Igualdad de Oportunidades en la CA

¿Cuál ha sido la contribución del FSE al desarrollo de la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad autónoma?

¿Cree usted que, sin la financiación o sin las orientaciones comunitarias, se hubiera desarrollado del mismo modo e intensidad la estrategia de Igualdad de Oportunidades en su Comunidad autónoma?

Desarrollo de las operaciones seleccionadas para el estudio de caso *(Estas preguntas y todas las que siguen ya forman parte en sentido propio de los estudios de caso)*

¿Qué operaciones están llevando a cabo en materia de Igualdad de Oportunidades en el marco de los temas prioritarios 63 y/o 69 de su PO cofinanciado por el FSE?

¿Podría comentar cómo se desarrollaron las fases de diagnóstico, planificación y organización de estas operaciones? *(Indagar si hubo diagnósticos, quién y cómo participó en la fase planificación, como seleccionaron en su caso a las entidades ejecutoras, etc.)*

¿Podría comentar, en líneas generales, cómo se está desarrollando la ejecución y el seguimiento de estas operaciones?

Procesos de soporte

¿Considera suficientes los recursos de que dispone para la ejecución de las operaciones? *(profundizar, en su caso, en las carencias de recursos)*

¿Llega puntualmente la financiación para el desarrollo de las operaciones o se producen retrasos? *(profundizar, en su caso, en las consecuencias de dichos retrasos)*

Procesos operativos de interacción y ajuste con las poblaciones beneficiarias de las operaciones

¿Podría describir cómo se produce el desarrollo de las operaciones, por ejemplo en lo que respecta a su difusión entre las poblaciones beneficiarias? *(adaptar la pregunta según sean personas físicas o empresas)*

¿Cuál es el nivel de participación en las operaciones? ¿Cuál es la ratio entre personas/empresas solicitantes y personas/empresas participantes? *(adaptar la pregunta según sean personas físicas o empresas)*

o empresas; también sería interesante indagar si hay infrautilización de plazas o servicios ofertados)

¿Cómo tiene lugar el acceso de las poblaciones beneficiarias a las operaciones? ¿Podría describir los procedimientos de selección?

En concreto, ¿qué criterios de selección está aplicando? ¿Existen criterios de exclusión y/o priorización específicos relacionados con la Igualdad de Oportunidades?

¿Cuál es el perfil de las personas/empresas participantes en las operaciones?

Posibles desajustes en el desarrollo de los procesos operativos y adecuación de las actuaciones a las necesidades de sus poblaciones destinatarias

¿Cuáles son los principales desajustes, dificultades o carencias que se encuentran a la hora de gestionar y ejecutar las operaciones? ¿De qué forma subsanaría esas dificultades?

¿Considera que las operaciones que están en marcha se adecuan a las necesidades de la población destinataria de las mismas? ¿Se mantienen las mismas que al principio de la intervención o han variado? *(también se trataría de ver si han cambiado con el tiempo los criterios o métodos de una misma operación)*

Efectos e impactos (institucionales y sobre las personas) de las operaciones ejecutadas y factores que inciden en los niveles de eficacia logrados

¿Cuáles estima que han sido los efectos (provisionales) de las operaciones sobre la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres?

¿Qué cambios pueden observarse en las situaciones relativas de mujeres y hombres como resultado de la intervención?

Considerando los resultados de la intervención ¿Se aprecian diferencias (cuantitativas o cualitativas) entre los participantes/beneficiarios y las participantes/beneficiarias? *(Preguntar en el caso de que proceda esa distinción: pueden ser operaciones dirigidas sólo a mujeres o a empresas, por lo que la diferenciación puede ser difícil)*

Si los resultados muestran una desviación sexista, ¿cuáles considera que son las razones para ello?, ¿qué medidas correctivas podrían tomarse para remediarlo? *(Tratar de indagar si el planteamiento de la operación puede inducir efectos no deseados de reproducción de roles de*

género –como por ejemplo en el caso de medidas de conciliación tipo permisos y reducciones que finalmente sólo utilizan las mujeres)

¿Qué niveles de eficacia (*cumplimiento de objetivos previstos*) se han alcanzado?

¿Se han producido cambios en su entidad como consecuencia de la ejecución de las operaciones? (*indagar efectos institucionales: por ejemplo, mayor sensibilidad hacia la igualdad de género, adopción de medidas específicas o transversales para la igualdad de género en la entidad-efectos de transferencia de la perspectiva de igualdad...*)

¿Qué factores considera que han incidido en los niveles de eficacia logrados? (*relacionados con los procesos, con la suficiencia de recursos, con la pertinencia de las operaciones, con el contexto...*)

¿Cree usted que se hubieran llevado a cabo las operaciones de no contar con la cofinanciación del FSE?

Identificación de enseñanzas y buenas prácticas

¿Qué enseñanzas destacaría en relación con el desarrollo de las operaciones?

En concreto, ¿puede identificar alguna buena práctica relacionada con la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades?

ANEXO VII. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LOS ESTUDIOS DE CASO

TÍTULO DEL ESTUDIO DE CASO

- 1- Aproximación al caso. Descripción cualitativa.
- 2- Descripción del desarrollo de las operaciones objeto de estudio de caso.
 - 2.1. Los procesos de interacción y ajuste con las poblaciones beneficiarias de las operaciones.
 - 2.2. Los posibles desajustes en el desarrollo de dichos procesos.
 - 2.3. La adecuación de las operaciones a las necesidades de sus poblaciones destinatarias.
- 3- Estudio del impacto de las actuaciones.
 - 3.1. Los niveles de participación y cobertura logrados.
 - 3.2. Los efectos e impactos de las operaciones.
- 4- Buenas Prácticas
- 5- Conclusiones y recomendaciones