

INFORME DE EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Noviembre de 2010

Quinto informe

El FSE invierte en tu futuro

ÍNDICE

1.	Metodología de evaluación	4
1.1.	Diseño técnico de la evaluación.....	4
1.2.	Métodos y técnicas utilizadas	4
1.3.	Condicionantes y límites encontrados en el desarrollo de los trabajos.....	8
2.	Análisis de la evolución del entorno	10
2.1.	Análisis del marco legal y documental de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres	10
2.2.	Análisis de la situación de contexto en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres: evolución de los indicadores de contexto.....	14
2.2.1.	Introducción: Desigualdad de género en el mercado de trabajo.	14
2.2.2.	Análisis de los principales ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo desde una perspectiva de género.....	17
2.2.3.	Análisis DAFO: principales Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.....	51
3.	Análisis de pertinencia y validez de la estrategia	53
3.1.	Análisis de la pertinencia de la estrategia	53
3.2.	Análisis de coherencia interna	53
3.3.	Análisis de coherencia externa	53
3.4.	Análisis de concentración	53
4.	Análisis de la ejecución: realizaciones y resultados. Impactos.	53
4.1.	Análisis del grado de cobertura.....	53
4.2.	Realizaciones financieras y físicas	53
4.3.	Análisis de resultados	53
4.4.	Análisis de impactos	53
4.5.	Análisis de la eficacia de las intervenciones	53
5.	Calidad de la gestión, ejecución y de los sistemas de seguimiento.....	53
5.1.	Consideración del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en los informes de ejecución anual	53
5.2.	Ejecución y Seguimiento.....	53
6.	Conclusiones y recomendaciones.....	53
	ANEXO I – Guión de entrevista a los organismos intermedios.....	53

ANEXO II – Guión de entrevista a los organismos intermedios ejecutores de actuaciones	53
ANEXO III – Guión de entrevista a los organismos de igualdad.....	53
ANEXO IV – Guión de entrevista a los organismos de igualdad ejecutores de actuaciones.....	53
ANEXO V – Índice de contenidos de los estudios de caso.....	53

1. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

1.1. *Diseño técnico de la evaluación*

La Igualdad de Oportunidades entre 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 lo establece el artículo 16 del Reglamento (CE) Nº 1083/2006 cuando se 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 consecuencia, la observancia de dicho artículo motiva la realización de una Evaluación Estratégica Temática en materia de Igualdad de Género (en adelante, EETIO), contemplada en el Plan de Evaluación 2007-2013 para su realización en el ejercicio 2010, si bien teniendo como ámbito temporal la realización desarrollada entre el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009.

El ámbito de aplicación es el Marco Estratégico Nacional de Referencia 2007-2013 (en adelante, MENR) y los Programas Operativos que de él se derivan. En consecuencia, la EETIO deberá analizar la estrategia relativa a la Igualdad de Oportunidades contenida en el MENR, así como la integración de dicho principio horizontal en el resto de políticas impulsadas por el Fondo Social Europeo en el período de programación 2007-2013.

Para su desarrollo, 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 (EETIO)**, desarrollada conjuntamente por la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda con la Unidad Administradora del FSE (UAFSE) del Ministerio de Trabajo e Inmigración, con la participación de los miembros del Comité Consultivo Estratégico y de Evaluación Continua.

Además de contar con la participación y colaboración de los órganos gestores de las Comunidades Autónomas, la aportación de los institutos regionales de igualdad ha sido clave para la realización del análisis transversal de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades 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 el FSE: 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. *Métodos y técnicas utilizadas*

Para la realización de la presente evaluación estratégica temática se ha empleado una combinación de diferentes métodos para la obtención de datos y diferentes técnicas de evaluación que se complementan mutuamente.

Dado que la estrategia de la evaluación se basa en la triangulación metodológica (complementación y convergencia en la aplicación de métodos) es importante disponer de una visión de conjunto de dicha estrategia, los métodos que la componen y la información que van a aportar:

- Análisis de fuentes documentales
- Entrevistas cualitativas con una muestra de organismos intermedios y de igualdad
- Estudios de caso
- Encuesta a gestores
- Entrevistas focalizadas

La aplicación integrada de estos métodos permitirá elaborar modelos regionales de aplicación de la EETIO a partir de variables como las siguientes: horizontalidad/transversalidad de la EETIO; enfoque sistemas (agentes)/enfoque personas (beneficiarios); ajuste a las necesidades de los destinatarios y niveles de impacto sistemas/impacto personas

Análisis de fuentes documentales

El análisis documental permite la realización del análisis de contexto, coherencia y pertinencia formal de la EETIO. Así, para la elaboración de los apartados dos y tres del presente informe se han utilizado fundamentalmente fuentes secundarias de información.

Por un lado, se han empleado información estadística de fuentes oficiales, entre las que destacan:

- INE y su Encuesta de Población Activa (EPA)
- Informes de “Las Mujeres en Cifras”, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
- Estadísticas del Ministerio de Educación y Ciencia

Por otro, los documentos estratégicos de referencia empleados, así como la normativa especializada en la materia se detallan en el apartado 2.1. del presente informe.

Entrevistas cualitativas con una muestra de organismos intermedios y de igualdad

En segundo lugar, se llevaron a cabo entrevistas cualitativas con organismos intermedios y de igualdad que permitieron conocer principalmente los siguientes aspectos de las estrategias regionales de IO:

- La interpretación del PIO y la definición de la EETIO en las CCAA que compongan la muestra cualitativa,
- Las formas de aplicación de la EETIO en dichas CCAA (áreas de actuación priorizadas, medidas puestas en marcha, incorporación del PIO en el ciclo de gestión de los PO, mecanismos para impulsar la transversalidad de género, participación de agentes...),
- La apreciación de los logros y dificultades que se dan en la aplicación de la EETIO, así como los factores de incidencia en los mismos,

- La contribución neta del FSE a la EETIO de las CCAA (en concreto al desarrollo de planes regionales de igualdad).

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

Cabe destacar que los ejes temáticos de los guiones de entrevista a los organismos intermedios y de igualdad de las CCAA de la muestra coinciden con los aspectos arriba enunciados.

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

Estudios de caso

Los estudios de caso han permitido obtener apreciaciones detalladas (nivel micro) de la aplicación y los resultados de la EETIO en una muestra cualitativamente representativa de CCAA, entidades y operaciones. Los casos fueron seleccionados en función de su susceptibilidad de mostrar aspectos significativos de la aplicación de la estrategia temática de igualdad de oportunidades-EETIO en una muestra variada de CCAA. Se realizaron un total de 10 casos (que corresponden a 10 entidades gestoras que desarrollan operaciones en los TP 63 y 69 –en total representan 16 actuaciones para el análisis de impactos):

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

Los temas y áreas 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 TP69 y 63, y han concentrado la programación y la ejecución de operaciones en el ámbito de la igualdad de oportunidades-IO, por lo que son los más representativos de la aplicación de la EETIO.

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 de trabajo.

La evaluación del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades-PIO en otras áreas de interés (como las concernientes a los TP73 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 CCAA en los TP seleccionados (se han descartado las CCAA 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 OE de IO derivados del MENR que figuran en la guía metodológica (en particular el OE3 y 4),

Los estudios de caso fueron realizados de forma general de acuerdo a la siguiente secuencia: una primera aproximación a partir del campo cualitativo previo en el que se entrevistó a los organismos intermediarios y de igualdad de las CCAA de la muestra, a fin de contextualizar el caso desde una visión general de la EETIO 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 a:

- 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 III se incluye un modelo de índice para la descripción y análisis de los estudios de caso realizados.

Encuesta a gestores

La encuesta a gestores permitió estimar la distribución cuantitativa de las apreciaciones obtenidas por medio 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.

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 todos los análisis precedentes.

1.3. *Condicionantes y límites encontrados en el desarrollo de los trabajos*

La realización de la presente EETIO parte de la base de que Marco Estratégico Nacional de Referencia no disponía de un diagnóstico de situación específico en materia de igualdad de oportunidades, ni de un árbol de objetivos destinados a mejorar la situación de las mujeres con respecto a los hombres en la realidad económica, laboral y social de España.

En consecuencia, se hizo necesario realizar un análisis del entorno en perspectiva de género, focalizado en los ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo, desde la elaboración de dicho documento estratégico hasta el primer trimestre de 2010, identificando necesidades por cubrir, así como los puntos fuertes, distinguiendo entre las regiones de Convergencia y las de Competitividad. Por otra parte, del análisis de los documentos estratégicos de referencia se elaboró una propuesta de objetivos específicos relacionados con la igualdad de oportunidades cuya consecución pueda vincularse a la intervención del FSE.

A partir del análisis documental de la programación en materia de igualdad a través de los distintos POs se identifica que están previstas actuaciones específicas en este sentido tanto en el tema prioritario 63 del eje 1 como en el tema prioritario 69 del eje 2.

Sin embargo, el estudio de la integración del principio de igualdad de oportunidades en la ejecución del FSE de modo vertical se ha podido realizar de manera directa solamente para el tema prioritario 69, que se dirige de forma específica a la promoción de la igualdad en el mercado laboral. En el caso del tema 63, solamente ha podido efectuarse en relación con las operaciones detalladas por cada organismo intermedio, de carácter heterogéneo, e indicarán claramente la materia en cuestión en su denominación. De modo que su vinculación con la IO si bien se ha realizado en base a la determinación de criterios claros de identificación, se efectuó sobre un universo de operaciones cuyo establecimiento es totalmente aleatorio y cuya definición se deja al arbitrio de cada organismo intermedio.

Para el análisis transversal de la ejecución física se acudió al estudio de los diferenciales de género de la participación (¿en qué operaciones se produce una mayor concentración de mujeres respecto a hombres y por qué?), así como identificar posibles efectos perversos reproductores de la desigualdad.

Respecto a la realización financiera, el análisis hubo de realizarse en términos de los costes medios unitarios por tipo de operación, como modo de ilustrar diferenciales de género significativos (por ejemplo a favor de los hombres, quienes pueden estar participando en actuaciones de mayor coste e intensidad - acciones de ciclo largo, tecnológicas, creación de empresas...), por no poder identificarse a priori aquellas operaciones vinculadas al género en el resto de las tipologías de gasto.

A la hora de analizar los datos físicos, surge una limitación importante debido a 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. Por tanto, los datos de cobertura expuestos en el punto 4.1. pierden representatividad.

Por último, cabe destacar que, tal como está organizada la información en la aplicación informática FSE, 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.

2. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO

2.1. *Análisis del marco legal y documental de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*

Desde la aprobación del Marco Estratégico Nacional de Referencia en 2007, se ha establecido un marco normativo y documental más favorable a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo que hace necesario dar cuenta en este análisis de las principales novedades vigentes en el momento de la elaboración de la presente evaluación a 2010.

A continuación se recogen los principales elementos de dicho marco normativo y documental, que se detallarán a lo largo de este apartado:

A nivel comunitario:

- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, 2006-2010
- Pacto europeo por la igualdad de género, 2006
- Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social - Progress (2007-2013).

A nivel estatal:

- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH).
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).
- Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia.
- Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010 (PNAin).
- Plan Integral de Lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011.

A nivel autonómico:

- 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.
- 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.

A nivel comunitario, el **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, 2006-2010** destaca, en su primera parte, seis áreas prioritarias de la actuación de la UE a favor de la igualdad de género, a saber: 1. La misma independencia económica para las mujeres y los hombres; 2. La conciliación de la vida privada y la actividad 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 básicos a alcanzar y de las medidas prioritarias a poner en ejecución.

En su segunda parte, establece la necesidad de mejorar la gobernanza a favor de la igualdad de género, a todos los niveles, incluyendo las propias instituciones de la UE, a los Estados miembros y sus parlamentos, así como a los interlocutores sociales y a las sociedades civiles.

A raíz de la aprobación de la Comunicación del plan de trabajo para la igualdad de hombres y mujeres, 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 igualdad de género llegue a ser una realidad. Los ámbitos de actuación son tres: reducir las diferencias por razón de género y luchar contra los estereotipos de género en el mercado de trabajo, promover un mejor equilibrio entre vida y trabajo para todo y, reforzar la gobernanza mediante la integración de la dimensión de género en las políticas y una mejor supervisión.

Por otra parte, el **Programa Progress (2007-2013)** tiene por objeto aportar ayuda financiera 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 de difusión, además de ayudas a los

principales actores, durante el período 2007-2013. El programa está dividido en cinco secciones que corresponden a cinco ámbitos de acción principales: empleo, protección e integración social, condiciones de trabajo, diversidad y lucha contra la discriminación así como igualdad de género. En este último ámbito, a través de Progress se ponen en marcha actuaciones de apoyo a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y al fomento de la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Comunidad, tales como análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores, apoyo a la aplicación de la legislación comunitaria en materia de igualdad entre 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 entre hombres y mujeres y a la integración de la perspectiva de género.

Ya en el marco de España, la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/ 2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** 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 entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, 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.

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 entre mujeres y hombres 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*" desarrolla reglamentariamente su denominación, el procedimiento y las condiciones para su concesión.

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 incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre 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: 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 y tutela del derecho a la igualdad.

Por otra parte, **la Ley 39/2006 o Ley de Dependencia** entró en vigor en 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.

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010 (PNAIN) 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 a los servicios educativos; y abordar el impacto producido por el crecimiento de la inmigración y el envejecimiento de la población en la exclusión social.

En diciembre de 2008 se aprobó el Plan Integral de Lucha Contra la Trata de seres humanos con fines de explotación sexual (conocido como el **Plan de Trata**) que desarrolla el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad entre 2009 y 2011, que incluye programas para mujeres víctimas de explotación sexual.

A nivel regional, la mayoría de las Comunidades Autónomas contaban con Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el momento de elaboración del MENR, que en muchos casos se han renovado de modo que en el momento actual muchas de ellas cuentan con versiones posteriores de dichos documentos. Cabe destacar que todas cuentan con normativa autonómica en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.2. *Análisis de la situación de contexto en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres: evolución de los indicadores de contexto*

2.2.1. *Introducción: Desigualdad de género en el mercado de trabajo.*

Uno de los rasgos propios de las sociedades modernas tiene que ver con la incorporación plena de las mujeres a los distintos ámbitos que configuran la vida social. Así, las sociedades avanzadas se caracterizan por la existencia de nuevas estructuras sociales que hacen posible la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la economía, la política o la cultura. Es por ello que el grado de progreso de una sociedad hacia la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres es un indicador de haber alcanzado un estado de desarrollo social avanzado.

De este modo, es posible, trazar un paralelismo según el cual la desigualdad de género podría explicarse por la estructura social tradicional en la que se atribuye a los hombres el rol productivo mientras que las mujeres adoptan el rol reproductivo. Este estricto reparto de roles sexuales ha llevado consigo que las mujeres hayan sido relegadas históricamente al ámbito privado del hogar mientras que los hombres ocupen, por su parte, el espacio público.

Los cambios sociales, en este sentido, han sido intensos y han estado acompañados de la ruptura paulatina de dicho reparto funcional por razón del sexo de las personas. El reto de las sociedades avanzadas es, pues, en gran medida, reequilibrar las relaciones y las responsabilidades atribuidas a mujeres y hombres evitando, en adelante, reproducir aquellos patrones sociales que están en los orígenes de la desigualdad.

La situación de las mujeres en el mercado laboral recoge estos paradigmas. Así, existe una división sexual del trabajo por la que se asigna a los hombres el trabajo productivo (socialmente reconocido y remunerado) y a las mujeres el trabajo doméstico y reproductivo (socialmente no valorado y no remunerado), basada en la pervivencia de una situación de patriarcado y en la socialización de género a través de la cual desde la infancia se asignan diferentes características a niños y niñas en función de su sexo (estereotipos o estereotipias de género), se les presumen diferentes comportamientos, a los que a su vez se les asignan valores diferenciados. Este proceso repercute posteriormente en las siguientes etapas de la vida, que desemboca en distintos planteamientos de la vida familiar, social y profesional.

Si bien se ha avanzado de manera significativa hacia la igualdad formal, aún no existe una igualdad real, puesto que se mantienen formas de discriminación en el imaginario colectivo que se reflejan en el ámbito educativo y laboral; este comportamiento no es ajeno al entorno español objeto de análisis a lo largo del presente capítulo.

El problema de la desigualdad de género en nuestro país repercute en los siguientes aspectos, que se estudiarán a continuación:

- Una desigual orientación y trayectoria educativa entre hombres y mujeres.
- Diferentes niveles de actividad, ocupación y desempleo entre las poblaciones masculina y femenina, si bien se van recortando las distancias.

- Una segregación ocupacional horizontal (por sectores de actividad) y vertical (por niveles de responsabilidad).
- La existencia de una brecha salarial de género
- La distribución asimétrica de los usos del tiempo y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres

El Fondo Social Europeo puede actuar sobre gran parte de estos elementos, incorporando el principio de igualdad de oportunidades en todas las intervenciones que financia y de forma destacada a través de aquellas que van especialmente dirigidas a mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Datos básicos de análisis

El MENR recoge una serie de indicadores estratégicos cuyo fin es medir la evolución de la presencia de la mujer en determinados ámbitos del FSE, junto con las metas establecidas para alcanzar en el año 2010. Estos indicadores han sido actualizados con los últimos datos disponibles en las fuentes oficiales, de cara a analizar la situación actual del mercado laboral español en clave de género.

Tabla 1. Análisis de pertinencia; incidencia de los Objetivos Específicos en las Fortalezas.

INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL FSE									
EJE	INDICADOR	VALOR INICIAL		VALOR MÁS RECIENTE		OBJETIVO 2010	DESVIACIÓN valor actual-inicial	DESVIACIÓN objetivo 2010-valor actual	FUENTE
1	Población entre 25 y 64 años asistente a cursos de formación permanente (mujeres) (%) ¹	11,5	2006	11,3	2008	13,5	-0,2	-2,1	La Educación en España Ed. 2010, MEC
2	Tasa de empleo femenina (16 a 64 años)	53,02	2006TI	52,96	2010TI	57	-0,06	4,04	INE-EPA
2	Tasa de escolaridad en niños de 2 años	29,9	Curso 05-06	35	Curso 07-08	30	5,1	-5	La Educación en España Ed. 2010, MEC
3	Tasa de abandono escolar (Mujeres)	23,7	2006	25,7	2008	12	2	-13,7	La Educación en España Ed. 2010, MEC, extracto de Labour Force Survey, Eurostat
3	Tasa bruta de población graduada en enseñanza obligatoria (Mujeres) ²	76,4	Curso 05-06	76,1	Curso 06-07	87	-0,3	10,9	La Educación en España Ed. 2010, MEC

En lo que respecta a los ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo, se observa una gran presencia de indicadores estratégicos relacionados con la igualdad, bien porque figuran desagregados por género (por ejemplo los del eje 3), bien porque afectan en gran medida a las mujeres (caso de la tasa de escolaridad en niños de 2 años).

Puede afirmarse que en lo que respecta al grupo de indicadores relativos a la educación y la formación, las mujeres registran valores más favorables que los hombres, especialmente entre los del eje 3: la tasa de abandono escolar femenina es más de diez puntos menor que la masculina, mientras que la tasa bruta de población graduada en enseñanza obligatoria entre las mujeres supera en 14 puntos a la registrada entre los hombres.

La asistencia a cursos de formación permanente es asimismo más destacada (2 puntos más) en su vertiente femenina que en la masculina.

¹ Se ha considerado como medida de la formación permanente de adultos *la formación realizada en las cuatro últimas semanas por la población de 25 a 64 años*. Este indicador denominado de *Formación permanente* es utilizado como indicador estructural por EUROSTAT y se refiere tanto a las enseñanzas regladas como a los cursos de enseñanzas no regladas. En consecuencia, considera la población de 25 a 64 años, ocupada y no ocupada, que en las cuatro últimas semanas ha cursado algún tipo de estudios, bien en el marco de la empresa/centro de trabajo o fuera de él.

² Tasa bruta de población que se gradúa en secundaria (ESO): Indicador definido como la población que finaliza la Enseñanza Secundaria Obligatoria en relación con el total de población de la edad teórica de finalización (16 años para los graduados en secundaria)

En cuanto a la evolución desde el dato inicial del MENR hasta el valor observado más actualizado, ésta ha sido positiva y convergiendo hacia el objetivo a 2010, excepto en estos dos últimos indicadores.

Si se analiza el cumplimiento de los objetivos establecidos en el MENR para el año 2010, la tasa de escolaridad entre menores de 2 años es la única variable que en la actualidad ya supera dicho objetivo. Se ha producido un fuerte incremento de la demanda para el tramo de 0-3 años, consecuencia de la incorporación de la mujer a la vida laboral activa, que se ha traducido en el incremento en el número de plazas de educación infantil, tanto públicas -por inversión en infraestructuras- como privadas, por la concesión de cheques de guardería, por parte de los gobiernos regionales.

2.2.2. Análisis de los principales ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo desde una perspectiva de género

El análisis de la situación de contexto en materia de igualdad de oportunidades se realiza fundamentalmente en términos de evolución desde el momento en el que se elaboró el Marco Estratégico Nacional de Referencia y los Programas Operativos que se derivan del mismo (año 2006) hasta el momento actual, de cara a poder analizar la persistencia de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades identificadas en su momento, relativas a la situación de las mujeres con respecto a la de los hombres.

Los últimos datos disponibles en los que se basa el análisis de la situación actual corresponden al último trimestre de 2010.

El análisis parte de la situación de la mujer en la estructura poblacional española, para continuar con el estudio de su presencia en el ámbito educativo y si éste se corresponde con su participación en el mercado laboral. Por último, se analizan los aspectos relacionados con la calidad del empleo y la conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar.

Cabe destacar que se han identificado cuatro dinámicas de igualdad entre el conjunto de las comunidades autónomas españolas, en función de su situación relativa en términos de diferenciales entre las tasas masculinas y femeninas de actividad y desempleo.

En todo momento se estudia la situación relativa de las mujeres con respecto a la de los hombres en aquellas áreas relacionadas con los ámbitos de intervención del Fondo Social Europeo en el ámbito temporal 2006-2010.

Antes de pasar a analizar las cuestiones de género en el mercado laboral, se recoge una actualización de los principales indicadores de contexto relativos a la igualdad de oportunidades en el marco del FSE, en una tabla resumen, en la que se aprecia un empeoramiento de las tasas masculinas de actividad, empleo y paro con respecto a la situación inicial en el momento de la programación, frente a un incremento de la tasa de actividad femenina y un mantenimiento del empleo entre las mujeres.

Tabla 2. Análisis de pertinencia; incidencia de los Objetivos Específicos en las Fortalezas.

INDICADORES DE CONTEXTO			
MERCADO DE TRABAJO	2007 (*)	Último dato disponible	Variación
Tasa de actividad de 16 y + años	58,3	59,83	1,53
Tasa de actividad masculina de 16 y + años	69,09	67,95	-1,14
Tasa de actividad femenina de 16 y + años	47,93	52,05	4,12
Población ocupada total (miles de personas)	20.069	18.394	-1.675
Tasa de empleo de 16 y + años	53,53	47,84	-5,69
Tasa de empleo de 16 y + años masculina	64,69	54,39	-10,30
Tasa de empleo de 16 y + años femenina	42,41	41,55	-0,86
Tasa de paro de 16 y + años	8,53	20,05	11,52
Tasa de paro de 16 y + años masculina	6,36	19,96	13,60
Tasa de paro de 16 y + años femenina	11,53	20,16	8,63
IGUALDAD DE GÉNERO	2007 (*)	Último dato disponible	Variación
Mujeres paradas / total personas paradas	44,0%	56,0%	12,00
Mujeres paradas entre 16 y 24 años / total mujeres paradas	23,4%	17,2%	-6,20
Mujeres ocupadas / total personas ocupadas	40,9%	44,3%	3,40
Mujeres sin empleo anterior / total mujeres desempleadas	12,5%	8,7%	-3,79
Alumnas de doctorado / total alumnado de doctorado	51,8%	51,5%	-0,34
Alumnas univ. matriculadas / total univ. Personas matriculadas	54,4%	54,6%	0,28
Población femenina mayor de 65 años	4.270.159	4.487.505	217.346
Mujeres con carné de conducir / total personas con carné de conducir	38,0%	43,0%	5,0%

(*) Dato de referencia de la Programación aprobada en 2007

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

Estructura de la población

El crecimiento de población³ de los últimos años en nuestro país, se debe principalmente al crecimiento migratorio. La tasa de crecimiento vegetativo⁴ alcanza en el año 2008 un valor de 2,9 y la tasa de crecimiento migratorio⁵ un valor de 9,6, alcanzándose una tasa de crecimiento total de la población (crecimiento vegetativo más crecimiento migratorio por 1.000 habitantes) de 12,5.

La población residente en España según las Estimaciones de la Población Actual a 1 de enero de 2010 que publicó el INE, alcanza la cifra de 46 millones de personas, de este total el 50,7% son mujeres. Desde el año 2002 la población ha experimentado un crecimiento del 12,3%, siendo superior el crecimiento de la población masculina (12,9%), al de la femenina (11,7%).

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
- Existe una diferencia a favor de las mujeres en los años de esperanza de vida al nacer.

Por último cabe destacar que las mujeres residentes en España se encuentran a la cabeza de la UE en cuanto a esperanza de vida al nacer, con 84,1 años, sólo superadas por las mujeres francesas.

Educación

La segregación de los comportamientos de mujeres y hombres comienza a partir del proceso de socialización. La educación tiene, entonces, una importancia clave porque condiciona, en gran medida, la trayectoria posterior de las personas.

Las pautas generales de la educación desde una perspectiva de género nos indican que, si se observa el alumnado en las generaciones de menor edad puede comprobarse cómo la distribución por sexos es bastante paritaria. En concreto, para el curso 2008 - 2009, según datos sobre nivel formativo de la

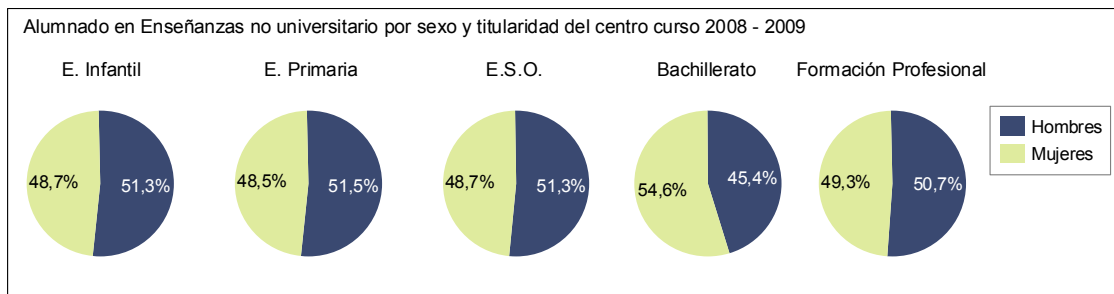
³ La estructura de la población según sexo y edad, así como su tamaño, son el resultado del movimiento natural de la población (diferencia entre nacimientos y defunciones) y del saldo migratorio neto (diferencia entre el número de inmigrantes y el de emigrantes).

⁴ Nacimientos menos defunciones por 1000 habitantes

⁵ Inmigrantes menos emigrantes por mil habitantes

población española del Ministerio de Educación, durante la etapa infantil y primaria los niveles de representación de las mujeres se sitúan en torno al 49% como resultado del mayor número de nacimientos de varones. Idéntica tendencia se observa durante la etapa obligatoria, incluida la ESO. Sin embargo, en el bachillerato ya se denota una mayor representación femenina.

Gráfico 1. Alumnado en enseñanzas no universitarias.

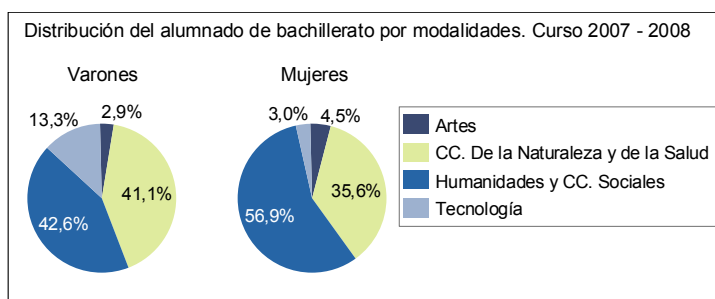


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación. "Datos y Cifras Curso escolar 2009/2010".

El siguiente cuadro muestra cómo las jóvenes españolas optan por encima de la media del alumnado, situada en un 50,5%, por el bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales: 57 de cada 100 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.

El análisis de las opciones de bachillerato ya comienza a dar muestra de la existencia de preferencias diferenciadas en razón del sexo que, en ocasiones, son reforzadas tanto durante el proceso de socialización como a través de las propias políticas públicas que persisten en una determinada oferta formativa, en la que perdura un sesgo sexista. Esta distribución por género y modalidades formativas constituye, lo que se conoce como segregación ocupacional, que consiste en una sobrerrepresentación de mujeres u hombres en determinados estudios. Esta distribución formativa diferenciada de mujeres y hombres suele coincidir, además, con aquellas ramas profesionales que en su contexto sociocultural se consideran "propias" de mujeres o de hombres y condiciona, en gran medida, el itinerario laboral posterior de las personas.

Gráfico 2. Distribución del alumnado de bachillerato por modalidades.



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

La evolución de mercado laboral pone de manifiesto que las oportunidades de inserción laboral de las Humanidades son menores que las de la modalidad tecnológica y, sin embargo, es posible que muchas mujeres no consideren esta opción porque han interiorizado un rol femenino estereotipado.

Como ya se comentó anteriormente, las mujeres estudian bachillerato en mayor proporción (9,2 puntos más en 2008) que los jóvenes, que se decantan más que las chicas por la formación profesional de grado medio (1,4 puntos de diferencia). También existe una ligera tendencia a que los jóvenes varones abandonen más los estudios tras la etapa obligatoria para incorporarse al mercado laboral, un rasgo que se analizará en mayor profundidad a través de la evolución de las tasas de actividad por sexos y grupos de edad. Sin duda, ello está relacionado con el mantenimiento de una cierta tendencia de los hombres hacia el rol productivo aún en las generaciones de menor edad.

Tabla 3. Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad

	De 25 a 34 años (miles de personas)			
	2006TI		2010TI	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	21,8	16,8	25,2	24,5
Educación Primaria	338,5	227,9	369,1	258,7
Educación Secundaria (1ª etapa)	1231,3	851,7	1147,3	807
Educación Secundaria (2ª etapa)	920,2	906,5	958	889,6
Formación e inserción laboral con título de secundaria	3,7	4,4	4,7	0,7
Educación superior, excepto Doctorado	1346	1613,7	1262,9	1589,5
Doctorado	18	17,4	10,7	11,6

	De 55 a 64 años (miles de personas)			
	2006TI		2010TI	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	34,4	71,5	31,2	66,5
Educación Primaria	1106,2	1395,2	1012,7	1235,4
Educación Secundaria (1ª etapa)	383	405,9	530,1	548
Educación Secundaria (2ª etapa)	267,3	242,8	349	350,7
Formación e inserción laboral con título de secundaria	0,9	2,7	0,7	1,6
Educación superior, excepto Doctorado	430,2	250,1	479,3	359,1
Doctorado	19,6	3,3	20,4	8,9

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

A fin de comprobar en qué medida hay más oportunidades para las mujeres en el ámbito educativo, se analiza el comportamiento diferenciado de generaciones distantes. En primer lugar, el porcentaje de

población analfabeta es más reducido en mujeres pertenecientes a las generaciones más jóvenes. En segundo lugar, los datos ilustran cómo en las generaciones jóvenes, el abandono tras los estudios primarios descendió sustancialmente con respecto a las generaciones de 55 a 64 años. No obstante, es destacable como tanto la población analfabeta, como la que abandona los estudios tras cursar la educación primaria, ha aumentado para ambos sexos entre 2006 y 2010, lo que puede deberse al crecimiento de la población de origen inmigrante, cuyos patrones culturales y pautas de socialización difieren todavía

También se observa como la relación de género al terminar el primer ciclo de la etapa obligatoria fue más o menos paritaria (si tenemos en cuenta que todavía es mayor la población masculina que la femenina en ese grupo de edad).

Entre el primer trimestre de 2006 y el de 2010, el número de mujeres de entre 25 y 34 años con título superior o doctorado se redujo, sin embargo, la población con estudios de secundaria terminados en las generaciones de menor edad fue mayoritariamente masculina (958.000 varones por 889.600 mujeres), lo que puede deberse al mayor peso de la población masculina con estudios secundarios, ello se debe probablemente a su mayor peso demográfico en los segmentos de edad correspondientes.

Otro cambio generacional relevante es la mayor proporción de mujeres que, en cambio, terminaron sus estudios universitarios. Tanto en 2006 como en 2010, la proporción de mujeres que concluían sus estudios universitarios superaba la de sus compañeros varones, lo que es indicativo de la mayor propensión de las mujeres a prolongar su vida educativa, lo que se ha interpretado como una respuesta femenina a las menores oportunidades que les ofrece el mercado laboral.

Parece claro, por lo tanto, que los cambios sociales han ido orientados a que las mujeres mejoren su perfil educativo de manera que se han reducido las altas tasas de analfabetismo que soportaban las mujeres de más de 55 años, así como las menores oportunidades de terminar estudios superiores.

No cabe duda de que la intensidad con que se daba la segregación de roles sexuales en las generaciones de mayor edad suponía una barrera a las posibilidades formativas de las mujeres. Es probable que los estereotipos de género dibujaran un perfil del rol femenino que no requería de formación alguna para asumir el cuidado de los hijos e hijas y el hogar.

Además, la falta de formación de las mujeres ha servido, con frecuencia, para explicar las menores tasas de inserción laboral de las mujeres. En la actualidad, los datos muestran cómo la menor inserción de las mujeres persiste, a pesar de contar con un nivel formativo medio superior al de los hombres, como se verá en el apartado relativo a la ocupación.

Respecto a los estudios universitarios de las mujeres, en los que su participación en términos globales supera el 60% del total, predominan los títulos de humanidades y ciencias sociales, alcanzando el 76,97% entre las personas licenciadas en ciencias de la salud (ámbito éste asociado a la lógica del cuidado, tradicionalmente femenina), mientras las carreras técnicas registran apenas un 30% de mujeres licenciadas. Esta situación contrasta con la de los hombres, entre los que predominan las titulaciones técnicas, como por ejemplo las ingenierías, lo que determina la segregación ocupacional. Todo hace indicar que las preferencias de estudio de las mujeres, a pesar de tener un nivel de formación mayor,

condicionan tanto su empleabilidad como sus condiciones salariales, como se analiza en el siguiente apartado.

Evolución del mercado de trabajo

A continuación, y tras el estudio general de la estructura de la población española y su formación durante el periodo entre 2006 y el primer semestre de 2010, se analiza el avance de la población femenina frente a la masculina en el mercado laboral en España a través de las tasas de actividad, empleo y desempleo, distinguiéndose entre las regiones del objetivo de Convergencia y las de Competitividad.

Antes de entrar a detallar la presencia de las mujeres españolas en la vida activa, cabe destacar el alto porcentaje de mujeres en situación de inactividad (sin empleo remunerado y sin encontrarse en proceso de búsqueda), que representan el 60,92% del total de la población inactiva. Casi un 43% de las mismas se dedica al trabajo doméstico.

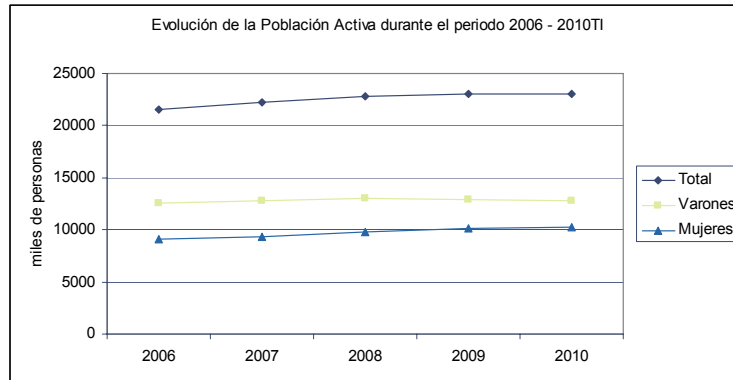
Un 95,71% de las mujeres inactivas aduce razones familiares como motivo para no buscar un empleo, bien por cuidado de niños, adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores, bien por otras responsabilidades familiares o personales.

Tasa de actividad

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo 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 dicha incorporación es la tasa de actividad femenina, que se obtiene como proporción de ocupadas más desempleadas sobre la base de la población en edad activa – de 16 a 64 años-.

La situación previa al periodo que ocupa el presente análisis (2006TI– 2010TI), mostraba un crecimiento sustancial de la población activa femenina debido principalmente, a la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo. A nivel general, esta evolución se ha seguido manteniendo en el periodo 2006 – 2010TI, registrándose a nivel nacional un incremento constante, comportamiento que se aprecia tanto en las regiones de objetivo Convergencia como en las de objetivo Competitividad. En términos de valores, en el primer trimestre de 2006 la población activa femenina ascendía a 8.914.000 mujeres, siendo un 41,7% del total nacional. En el primer trimestre de 2010, la población activa femenina fue de 10.213.000 mujeres, lo que supone un incremento con respecto al mismo periodo de 2006 del 14,6%. La población activa femenina en el 2010TI supone el 44,4% del total nacional, por tanto, el papel de la mujer a nivel nacional dentro de la población activa ha ido aumentando progresivamente durante el paso de los años que conforman el periodo de estudio, manteniéndose la tendencia de periodos anteriores. Este incremento se ve reforzado por la incorporación de la población inmigrante al mercado laboral español.

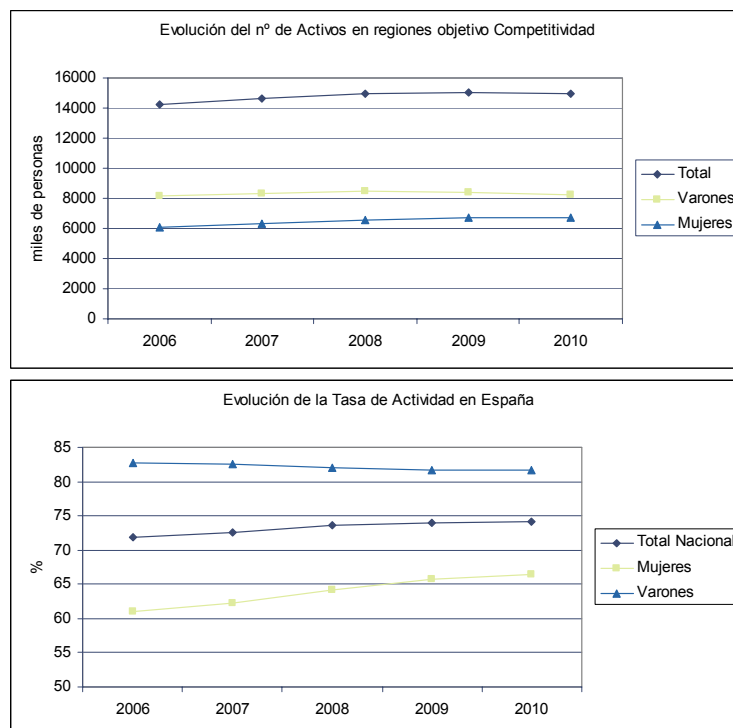
Gráfico 3. Evolución de la población activa durante el periodo 2006T1 – 2010T1.



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

Para las regiones de objetivo Convergencia, la población activa femenina pasó de 2.960.000 mujeres a 3.474.000 mujeres durante el periodo de estudio, es decir, creció un 17,4%. Este crecimiento fue menor en las regiones del objetivo de 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%. Todo ello indica que la población activa femenina en regiones Convergencia y Competitividad se ha equiparado: mientras que en 2006T1 las mujeres activas en las regiones de objetivo Convergencia suponían un 40,3% del total en estas regiones y en las regiones de objetivo Competitividad un 42,75%, en 2010T1 son un 43,3% y 44,95% del total respectivamente, reduciéndose por lo tanto la diferencia entre ambos grupos, de 2,75 puntos porcentuales a 1,65.

Gráfico 4. Evolución del nº de activos en regiones objetivo Competitividad y Evolución de la Tasa de Actividad en España (2006T1 – 2010T1).



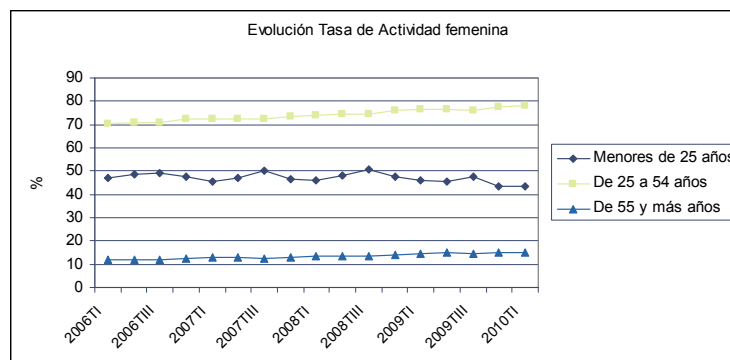
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

En el periodo de análisis 2006-2010, la tasa de actividad masculina se vio reducida, pasando de un 82,5% a un 81,2% mientras que la femenina se incrementó drásticamente del 61% al 66,4%; no obstante, sigue estando de manifiesto 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:

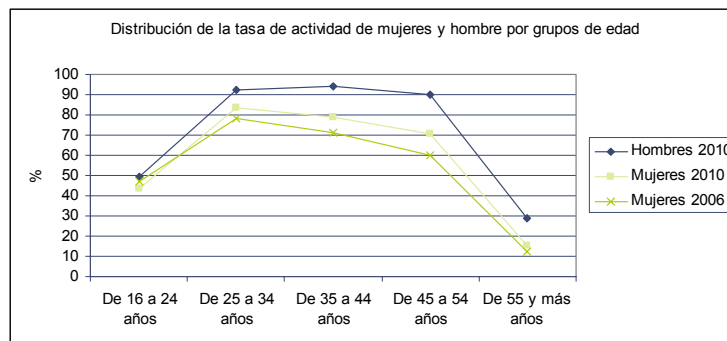
- Menores de 25 años:** La tasa de actividad a nivel nacional se ha visto reducida pasando de un 51,3% en el primer trimestre de 2006 a un 46,3% en el mismo periodo de 2010. Si bien tuvo lugar un incremento constante hasta el tercer trimestre de 2008 (55,1%), a partir del cual comenzó un proceso de decrecimiento influenciado por la crisis económica, que fomenta entre otras acciones, la continuación o recuperación de los estudios de muchos jóvenes que no pueden introducirse en el mercado laboral por las escasas opciones de obtención de empleo. En la mujer, la tasa de actividad pasó de un 46,9% en 2006T1 a un 43,91% en 2010T1.
- 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 2006T1, frente a la masculina del 92,62%. También en este caso se ha producido un incremento constante hasta el cuarto trimestre de 2008, para posteriormente decrecer hasta 2010. 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:** Para este tramo de edad la tasa de actividad es sustancialmente menor que para el resto debido a las propias características del mercado laboral español y a la estructura de la población. Para el periodo 2006 - 2010, se observa que la tendencia difiere de las dos anteriores ya que se produjo un crecimiento constante de la tasa de actividad. Para 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 vieron obligadas a incorporarse al mercado laboral por la pérdida de empleo de su cónyuge.

Gráfico 5. Evolución de la Tasa de Actividad femenina en España (2006T1-2010T1).



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

Gráfico 6. 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 distribución de la tasa de actividad por grupos de edad arroja comportamientos diferenciados. De este modo, puede afirmarse que la situación de actividad de las personas no sólo está condicionada por la edad de las personas, sino también por su sexo. Por debajo de los 25 y por encima de los 55 años las tasas de actividad de son claramente menores que en el resto de los grupos de edad.

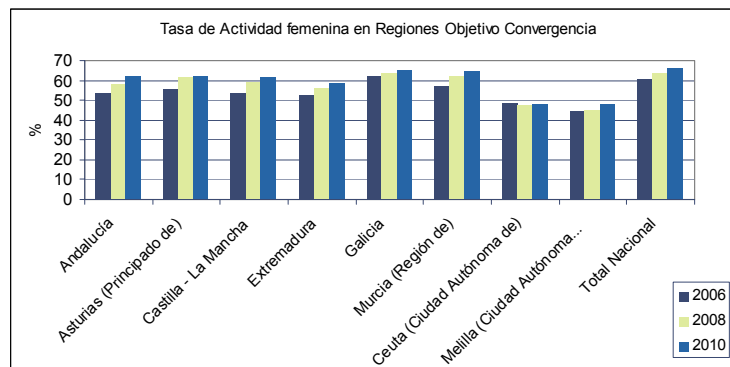
Las curvas muestran cómo mientras que la tasa de actividad de los hombres se mantiene creciente desde los 16 años y constante desde los 24, empezando sólo a decrecer a partir de los 55 años, la tasa de las mujeres se ve sensiblemente alterada durante la edad reproductiva.

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, de forma que se produce un abandono del mercado de trabajo que no ocurre entre los varones. Una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en relación con la maternidad/paternidad serviría para incrementar la tasa de actividad de las mujeres.

Respecto a la tasa de actividad de la mujer en regiones de objetivo Convergencia la tendencia ha sido 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).

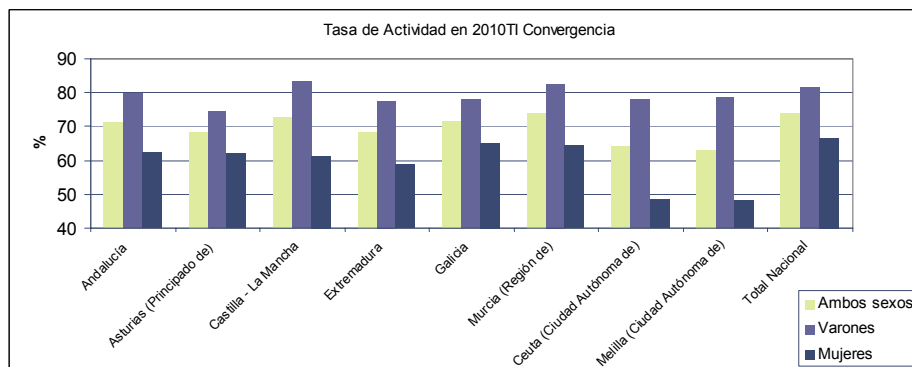
En el primer semestre de 2010, las regiones objetivo Convergencia presentaron tasas de actividad masculinas mucho más cercanas a la media nacional que las femeninas. Todas las regiones exceptuando Asturias y Galicia, presentan diferencias entre las tasas de actividad masculina y femenina muy superiores 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 7. Tasa global de actividad femenina (población de 16 y más años) en Regiones objetivo Convergencia por CCAA y año: 2006, 2008 y 2010



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

Gráfico 8. Tasa global de actividad (población de 16 y más años) en Regiones objetivo Convergencia por CCAA y sexo.

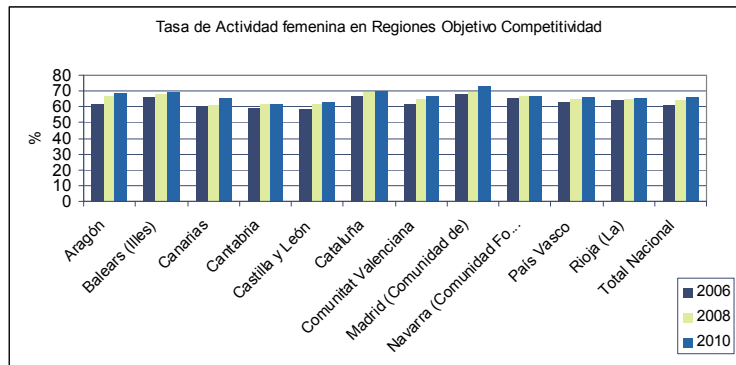


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

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

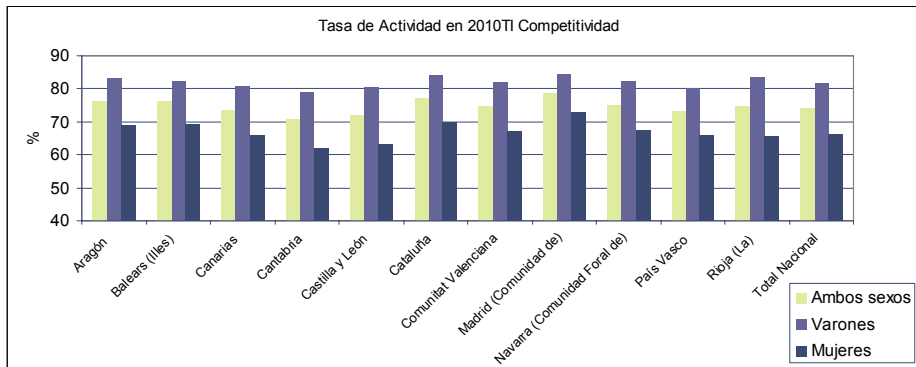
Las tasas de actividad desagregadas por sexo correspondientes al primer trimestre de 2010, desvelaron una gran similitud en cuanto a las diferencias entre tasas de actividad femenina y masculina de las diferentes regiones de objetivo Competitividad, con una diferencia media de 14,9 puntos porcentuales, 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 9. Tasa global de actividad femenina (población de 16 y más años) en Regiones objetivo Competitividad por CCAA y año: 2006, 2008 y 2010



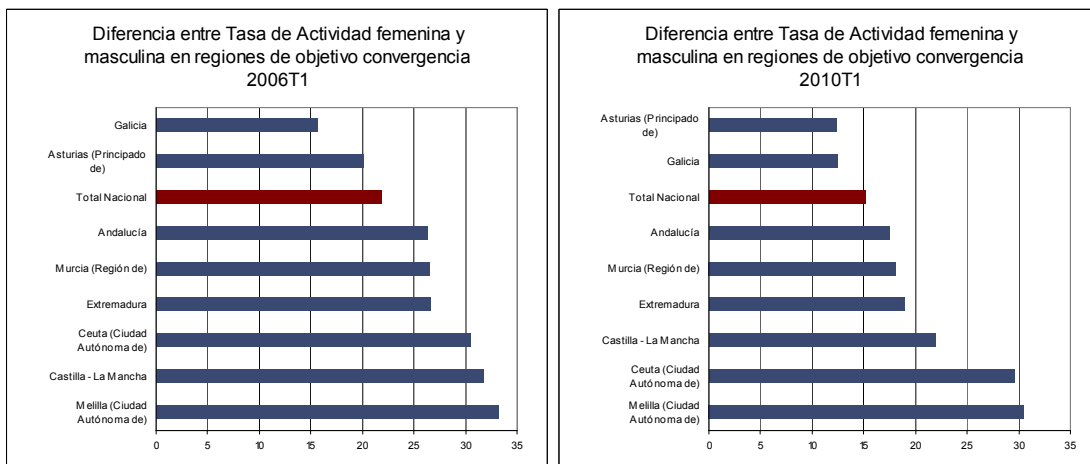
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Gráfico 10. Tasa de actividad en Regiones objetivo Competitividad por CCAA y sexo.



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

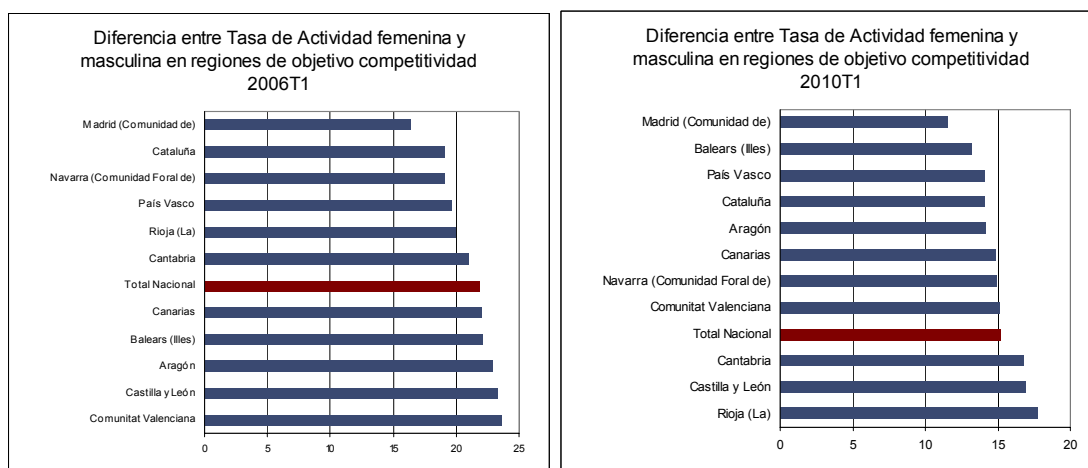
Gráfico 11. Diferenciales de Actividad en las Regiones Objetivo Convergencia por CCAA en 2006T1 y 2010T1.



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 (reducción cercana a los seis puntos), ésta todavía es inferior a la de los hombres en 15 puntos porcentuales, tanto en las regiones de Convergencia como en las de Competitividad, de acuerdo con los últimos datos disponibles del primer trimestre de 2010. 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 12. Diferenciales de Actividad en las Regiones Objetivo Competitividad por CCAA en 2006T1 y 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.

Tasa de empleo

Durante la etapa anterior a 2006, se advertía la existencia de una tasa de empleo femenina que 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 la mujer al mercado laboral.

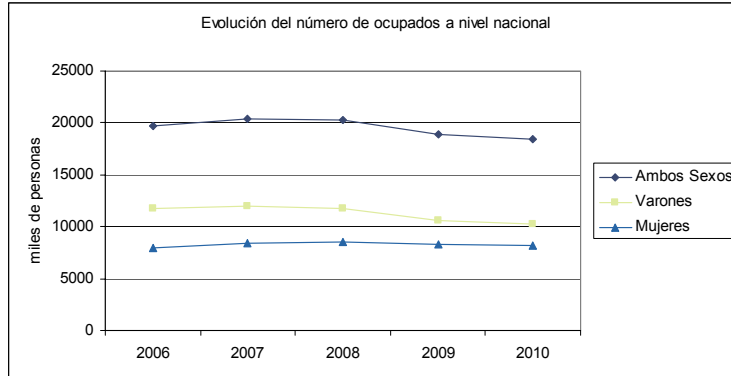
Para el análisis del periodo del presente estudio, se diferencian dos etapas. Una primera etapa, de prolongación de la bonanza económica predominante los años anteriores al 2006, de 2006 a 2008, y una segunda etapa, que se distingue por la irrupción de la crisis económica internacional que, en el caso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

A pesar de la coyuntura económica antes mencionada, la población femenina ocupada se vio incrementada del 2006T1 al 2010T1, 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 mayor medida por la población masculina.

Este hecho hizo que la diferencia entre población masculina y femenina ocupada se redujera drásticamente y pasara de 3.737.500 en 2006T1 a 2.085.000 en 2010T1. Así pues, la población ocupada

femenina pasó a suponer el 44,33% del total de la población ocupada en el primer trimestre de 2010 mientras que en el mismo periodo de 2006 suponía cuatro puntos menos.

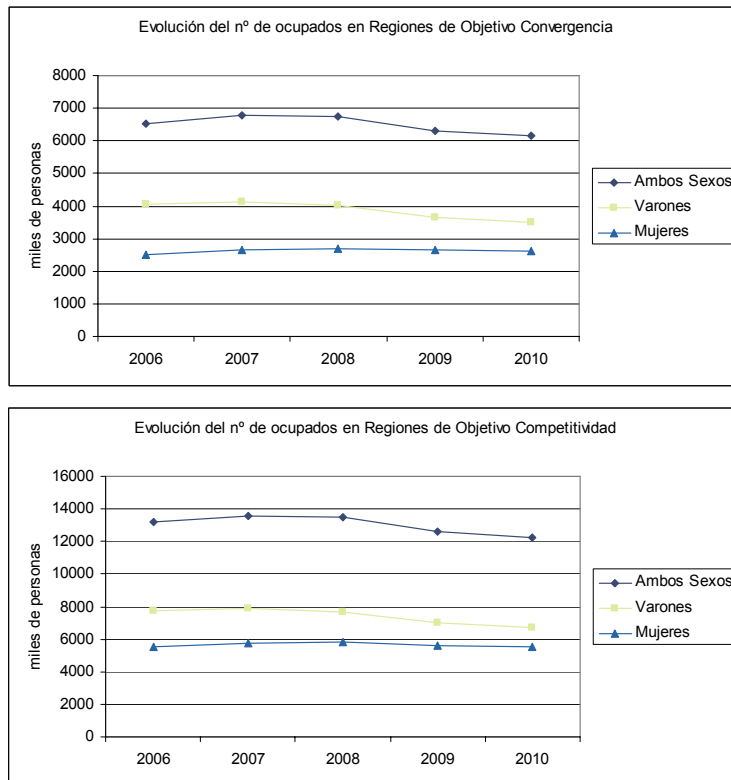
Gráfico 13. Evolución del número de ocupados en España por sexo.



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

Tanto en las regiones de objetivo Convergencia como en las de objetivo Competitividad la evolución fue similar, si bien, en las primeras el número de mujeres ocupadas aumentó y en las segundas se mantuvo prácticamente constante.

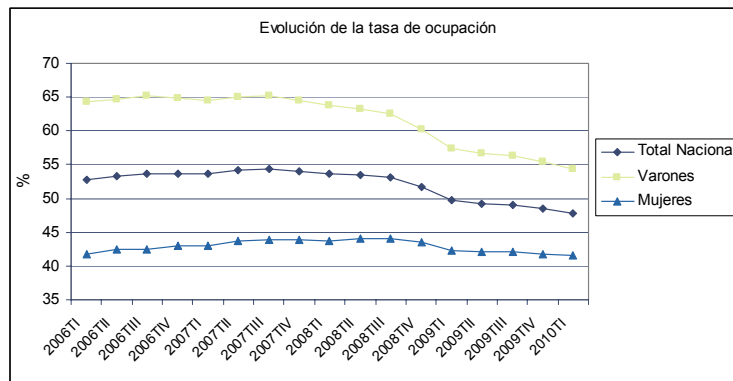
Gráfico 14. Evolución del número de ocupados en Regiones Objetivo Competitividad y Convergencia por sexo.



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

Durante el periodo 2006 – 2010, la tasa de ocupación a nivel nacional se redujo 5,5 puntos porcentuales, mientras que para la mujer 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 15. Evolución de la Tasa de Ocupación en España 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), lo que puede explicarse debido a que el acceso y la promoción en el sector público se encuentran menos afectados por prácticas discriminatorias que en el sector privado.

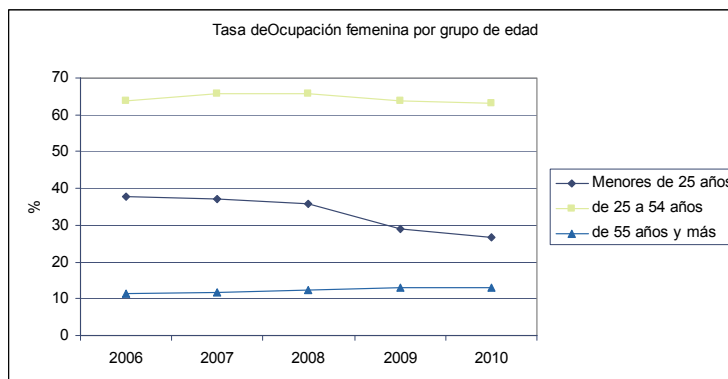
Analizando la tasa de ocupación por regiones objetivo, se concluye que la evolución fue muy similar para ambos grupos, si bien las diferencias se fueron reduciendo progresivamente.

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. Tal y como sucedió con el segmento de edad anterior, el grueso del descenso de la tasa de ocupación fue absorbida por los varones, reduciéndose, de esta manera, la diferencia existente entre hombres y mujeres al final del periodo de 23,9 a 12 puntos porcentuales. *Grosso modo*, este comportamiento se repitió tanto en regiones de objetivo Convergencia como en las de objetivo Competitividad, aunque en las primeras la diferencia entre hombres y mujeres en 2010 seguía siendo significativa a pesar de que la tasa de ocupación femenina, en estas regiones, aumentó del 53,07% al 54,49%.
- **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 el primer trimestre de 2010. 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%. Esto mismo también ocurrió en las regiones de objetivo Competitividad, en las que la tasa de empleo femenina creció 1,5 puntos. En las regiones de objetivo Convergencia, este incremento ascendió a 2,5 puntos. Las diferencias de tasa de empleo entre hombre y mujeres en ambas regiones seguían siendo importantes al final del periodo de estudio.

Gráfico 16. Tasa de Ocupación femenina por grupos de edad.

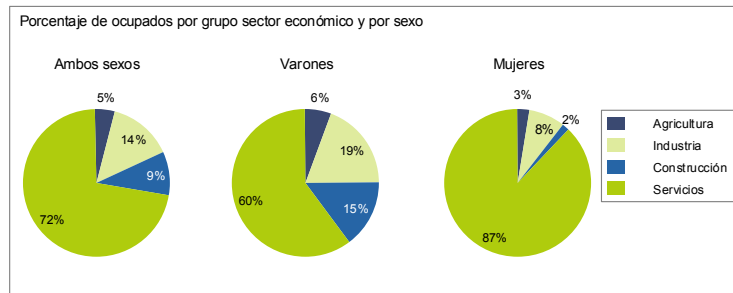


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

En cuanto a la ocupación por sectores, se aprecia a nivel nacional un claro predominio, en términos generales, del sector servicios, en el que se concentraban un 72% de los ocupados en el primer trimestre de 2010. 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 es donde la ocupación tanto para hombres como para mujeres es baja, tan solo 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 17. Porcentaje de ocupados por sector económico y por sexo.

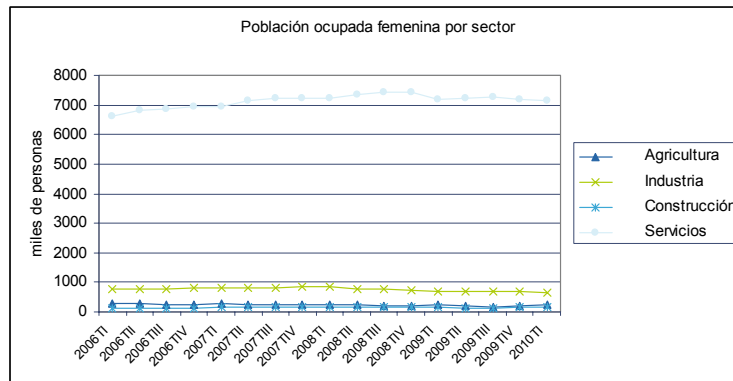


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

La evolución de los sectores económicos en España siguió diferentes tendencias durante el periodo:

- Sector servicios:** Es el sector en el que se concentra la gran mayoría de los ocupados. Cabe señalar que la tendencia general en la 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 población femenina ocupada en este sector fue poco apreciable, ésta aumentó desde el inicio del periodo hasta 2007 para luego cambiar su tendencia a la baja hasta el primer trimestre de 2010, siendo la disminución total del empleo femenino en el sector de 148.000 mujeres.
- Sector construcción:** aunque la presencia de la mujer en el sector de la construcción fue minoritario, entre 2006 y 2008 se incrementó el número de mujeres ocupadas.. A partir de 2008 y hasta el primer trimestre de 2010 la tendencia se invirtió y disminuyó la ocupación femenina en la construcción. No obstante, en el global del periodo el número de empleadas aumentó pasando de 122.000 a 150.000 mujeres.
- Sector agricultura:** Este es otro sector en el que el número de mujeres 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 al primer trimestre de 2008. A partir de entonces el número de ocupadas descendió. Cabe destacar que pese a haberse reducido el número de empleadas durante el periodo 2006TI – 2010TI 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 18. Población ocupada femenina por sector económico.



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

Nivel de formación de la población ocupada

De manera general, el nivel de formación reglada de la mujer ocupada española, aumentó desde del primer trimestre de 2006 al mismo periodo del año 2010, debido principalmente a una mayor exigencia de la oferta de empleo en materia de formación académica y cualificaciones, concentrándose en el sector servicios⁶.

Las trabajadoras analfabetas españolas descendieron a lo largo del periodo, pasando 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 el primer trimestre de 2010. 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.

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 estudiaron hasta la segunda etapa de secundaria experimentó un crecimiento destacado, en torno al 2,5%, desde el primer trimestre de 2006 hasta el tercer trimestre de 2008. 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, este se mantuvo en el global del periodo prácticamente constante, con tan sólo una variación de 0,4 puntos.

⁶ 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.

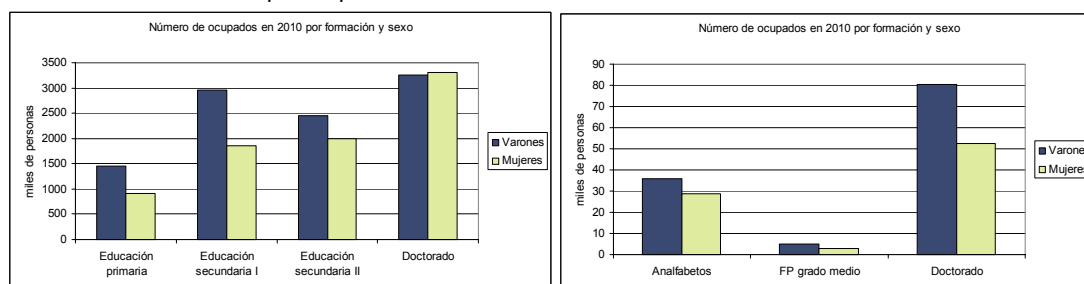
Las trabajadoras con estudios hasta Formación Profesional de grado medio han sido el colectivo minoritario en el periodo, disminuyendo de 11.700 ocupadas en el primer trimestre de 2006 a 2.800 en el mismo periodo de 2010.

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 un mejor comportamiento de la ocupación de las mujeres.

El número de trabajadoras españolas con el 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.

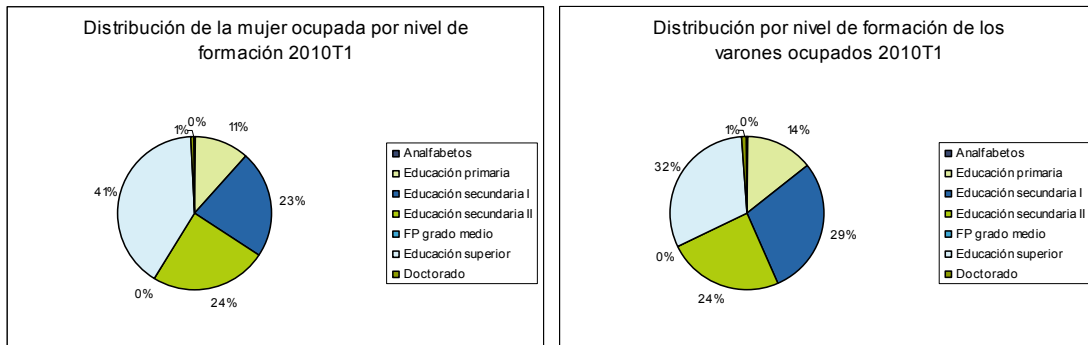
Parece claro que la falta de formación no explica el desfase de oportunidades en materia de empleo para las mujeres, si bien puede afirmarse que el tipo de formación prevalente en las mujeres (preferencias y ofertas formativas estereotipadas) puede ser un factor que dé una respuesta más plausible. Asimismo, otros factores tales como los juicios negativos sobre la incorporación de las mujeres al mundo laboral entre el empresariado (y en el imaginario colectivo en sentido más amplio) y el menor grado de autoempleo femenino contribuye al análisis.

Gráfico 19. Número de ocupados por nivel de formación en 2010T1.



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

Gráfico 20. Distribución por nivel de formación y sexo en 2010T1.

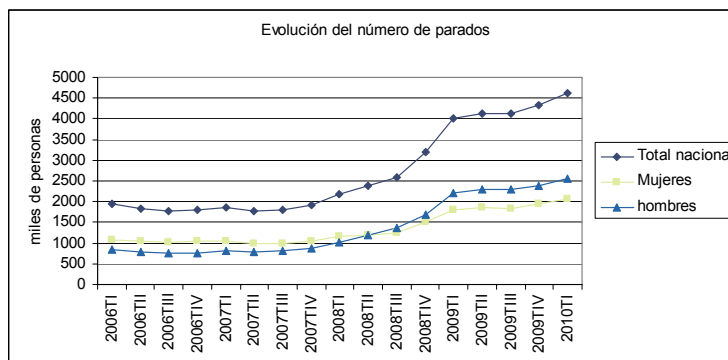


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA

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 se mantuvo más o menos constante, oscilando entorno a los dos millones de parados, 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, si bien, 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 los trabajadores del sector de la construcción, sector en el que como ya se ha adelantado, predomina el sexo masculino.

Gráfico 21. Evolución del número de parados en España (2006T1-2010T1).

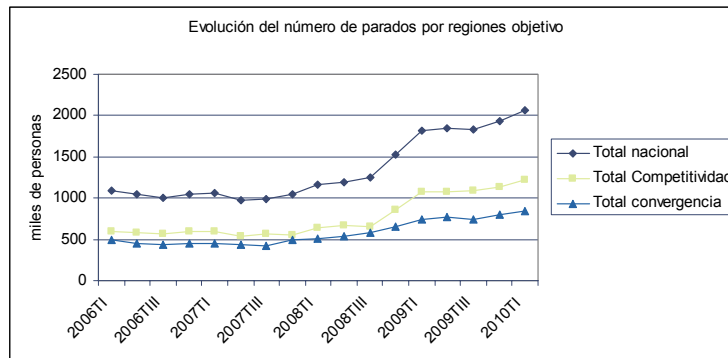


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Por regiones, la evolución fue muy parecida tanto en regiones de objetivo Competitividad como en regiones de objetivo 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 de objetivo 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 regiones de objetivo 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 22. Evolución del número de parados en Regiones Objetivo (2006T1-2010T1).



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

La tasa de paro ha sido tradicionalmente casi el doble entre las mujeres que entre los hombres. 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 en el sector de la construcción, fuertemente masculinizado, lo que ha reducido las diferencias entre las tasas femenina y masculina.

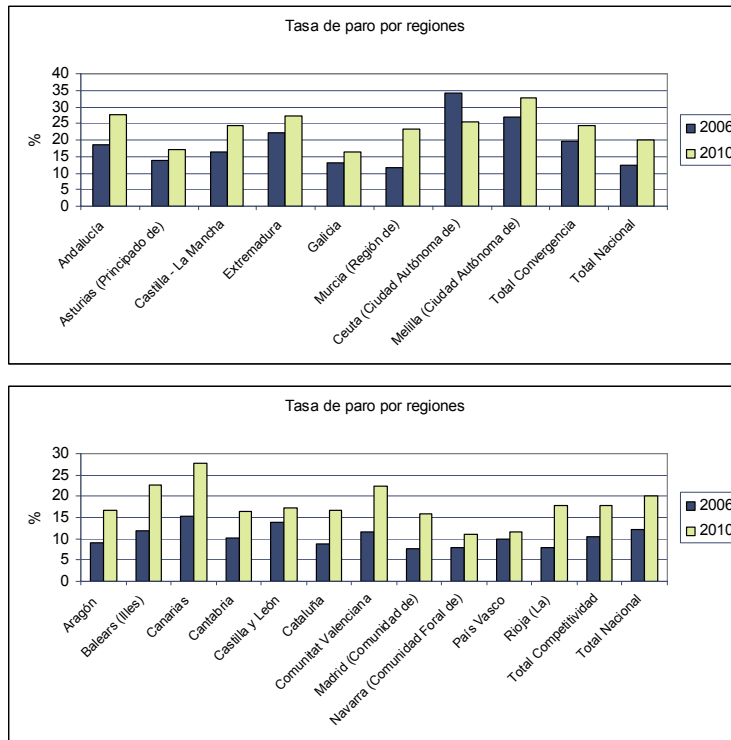
Durante el periodo 2006 – 2010 por tramos de edad, la tasa de paro mantuvo las siguientes tendencias:

- **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%. Cabe destacar que, a lo largo de los tres primeros años del periodo la estacionalidad de la tasa de paro femenina fue muy alta, mucho más acusada que la masculina. Esto pudo deberse a la mayor participación de las mujeres en el sector servicios. 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 las comunidades de 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% por un 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), con una diferencia que no alcanzaba el medio punto porcentual. En cuanto a la tasa de paro por regiones, en regiones de objetivo Convergencia se mantuvo a lo largo de todo el periodo por encima de la tasa de regiones de objetivo Competitividad, si bien, a lo largo del periodo la diferencia se redujo de 8 puntos a 5,5 puntos porcentuales. En el primer trimestre de 2010, las regiones con una 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 aumento 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 de objetivo Convergencia que las regiones de objetivo Competitividad.

Gráfico 23. Tasa de paro por CCAA y región objetivo en 2006T1 y 2010T1.

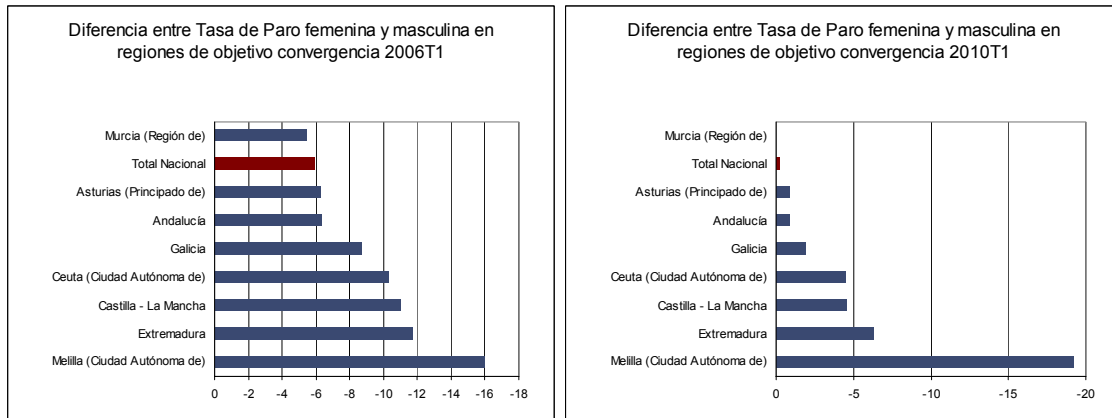


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

En lo que respecta a la tasa de paro por nivel de formación alcanzado, puede afirmarse que en todos los niveles la cifra femenina es superior a la masculina, destacando el hecho de que los diferenciales de mujeres frente a hombres aumentan a medida que aumenta el nivel de formación alcanzado por éstas.

En cuanto a los diferenciales de paro femenino con respecto al masculino, en las regiones de Convergencia, éstos se han reducido en seis puntos entre 2006 y 2010, siendo Murcia la única región que se sitúa en una posición relativa mejor en términos de paro femenino con respecto a la media nacional.

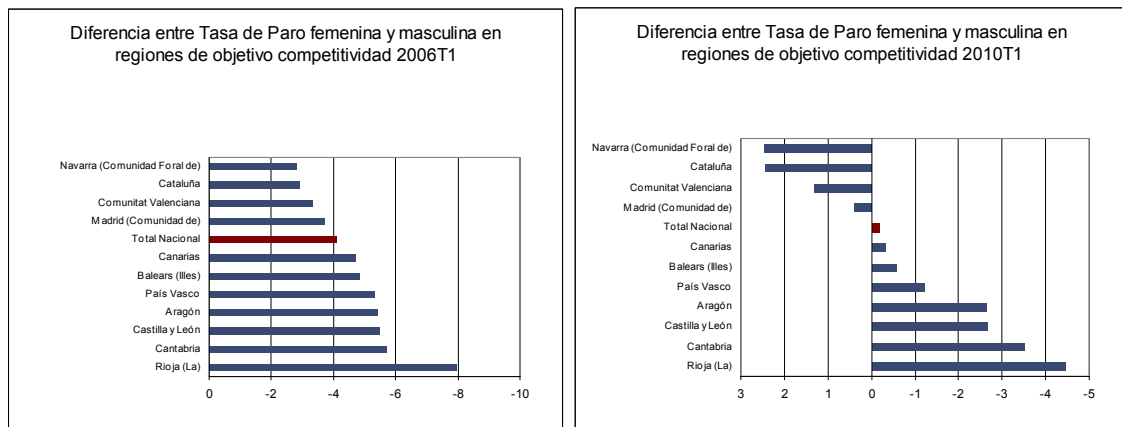
Gráfico 24. Diferenciales de Paro en las Regiones Objetivo Convergencia por CCAA en 2006T1 y 2010T1.



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

Entre las regiones del Objetivo de 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 25. Diferenciales de Paro en las Regiones Objetivo Convergencia por CCAA en 2006T1 y 2010T1.



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

Análisis comparativo de dinámicas de igualdad

A la luz de los datos expuestos a lo largo del análisis de actividad y desempleo, relativos a los diferenciales registrados en las tasas femeninas frente a las masculinas, se han identificado cuatro tipologías de Comunidades Autónomas, en función de su situación con respecto a la media en términos de sus diferenciales de paro y actividad.

En concreto, las tipologías se derivan de considerar los diferenciales de género de actividad y de desempleo, que han servido de base para confeccionar el siguiente cuadro de posicionamiento:

Cuadro de posicionamiento de las CCAA según sus mayores o menores diferenciales de actividad y paro (se toman como referencia en los ejes los valores del total nacional).

Tabla 4. Cuadro de posicionamiento de las CCAA según sus mayores o menores diferenciales de actividad y paro⁷⁸

		Diferencial de género de actividad	
		BAJO	ALTO
Diferencial de género de paro	ALTO	DINÁMICA DE IGUALDAD DE GÉNERO BLOQUEADA (TIPO 1)	DINÁMICA DE IGUALDAD DE GÉNERO CRÍTICA (TIPO 2)
	BAJO	DINÁMICA DE IGUALDAD DE GÉNERO POSITIVA (TIPO 3)	DINÁMICA DE IGUALDAD DE GÉNERO ESTANCADA (TIPO 4)

Así, esas cuatro tipologías corresponden a cuatro dinámicas diferenciadas de igualdad, que se ilustran en una matriz de situación con cuatro cuadrantes relativos a cada una de las mismas:

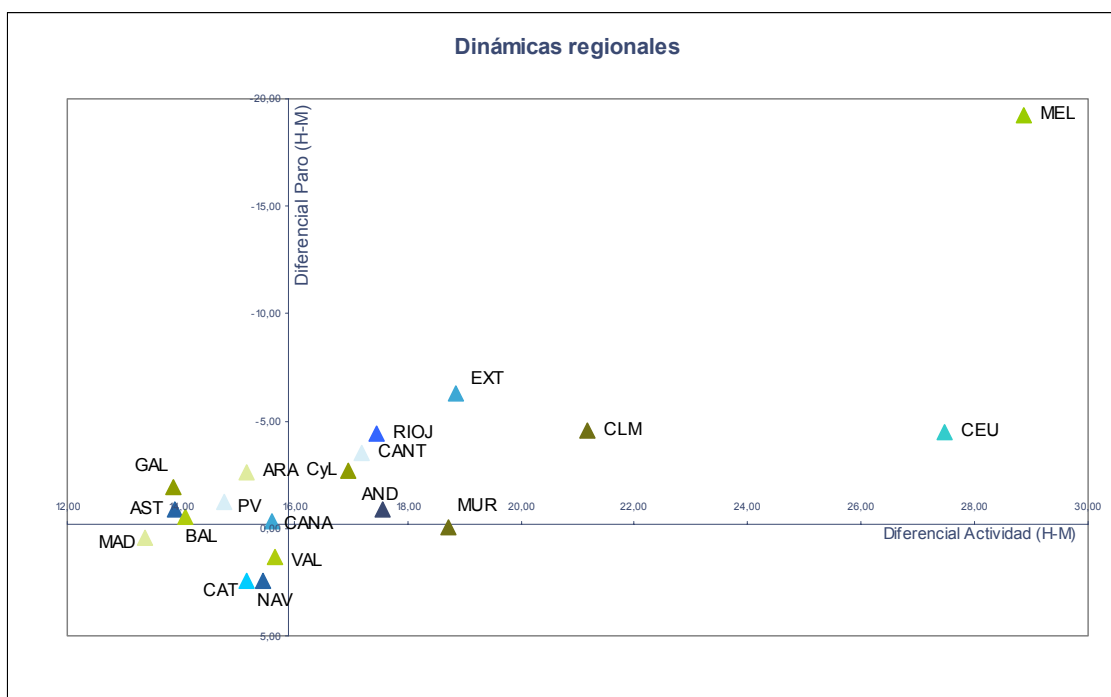
- DINÁMICA DE IGUALDAD BLOQUEADA:** Definida por una alta incorporación femenina a la actividad, que no se corresponde con la capacidad del mercado de trabajo regional para absorber dicha incorporación (las mujeres se orientan hacia el empleo, pero se mantiene una alta discriminación de género en el acceso al mismo, persistiendo por tanto un elevado diferencial de desempleo con respecto a los hombres). En esta situación se encuentran las CCAA de Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Galicia y País Vasco.

⁷ Se toman como referencia en los ejes los valores del total nacional.

⁸ Diferencial de actividad: Tasa de actividad masculina - Tasa de actividad femenina.
Diferencial de paro: Tasa de paro masculino - Tasa de paro femenino

- **DINÁMICA DE IGUALDAD CRÍTICA:** Definida por la baja incorporación femenina a la actividad y el alto nivel relativo de desempleo femenino. En esta situación se encuentran las regiones de Andalucía, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, La Rioja y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que se sitúan en el cuadrante superior derecho de la matriz.
- **DINÁMICA DE IGUALDAD POSITIVA:** Definida por alto nivel relativo de incorporación a la actividad, y la alta capacidad relativa de absorción de dicha incorporación a la ocupación. Es el caso de Cataluña, Navarra, Madrid y Comunidad Valenciana, situadas en el cuadrante inferior izquierdo.
- **DINÁMICA DE IGUALDAD ESTANCADA:** Definida por bajo nivel relativo de incorporación a la actividad y bajo nivel relativo de desempleo femenino (probablemente debido a la baja presión de las mujeres sobre el mercado de trabajo regional). Se trata de una dinámica que podríamos caracterizar como atípica, pues existe una única región española englobada en esta dinámica de igualdad: Murcia.

Gráfico 26. Clasificación de las CCAA por dinámicas regionales de igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE-EPA, primer trimestre 2010

En definitiva, se ha observado que mujeres y hombres presentan comportamientos promedio que, sobre la base de las tasas de actividad y desempleo analizadas, ponen de manifiesto diferencias notables en las dinámicas de igualdad de género en los mercados de trabajo regionales. Además, las diferencias poseen otras manifestaciones de importancia en el mercado laboral, que se detallan en el siguiente apartado. El tipo de jornada más frecuente en cada sexo también supone un indicador de la desigual asunción de responsabilidades familiares y profesionales.

Calidad del trabajo

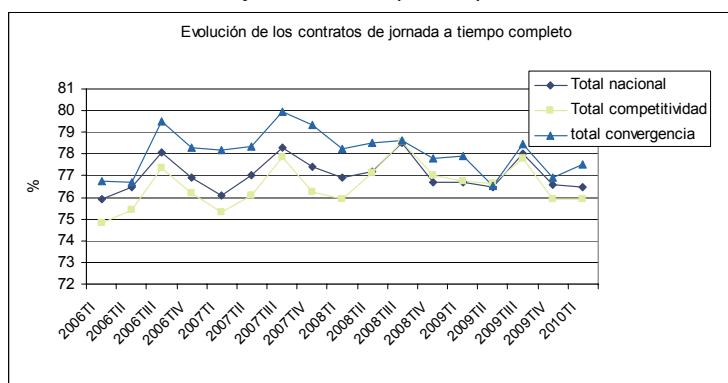
En relación con el tipo de jornada laboral, en líneas generales, a nivel nacional, el empleo femenino con jornada a tiempo completo se incrementó al principio del periodo 2006 - 2010 para luego descender drásticamente y estabilizarse finalmente en el primer trimestre de 2010, de modo que el porcentaje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

Assumiendo el efecto de la crisis económica en la evolución de la contratación femenina a tiempo completo, se observa que a nivel nacional la contratación femenina a tiempo completo queda lejos de la masculina, donde apenas existe trabajo a jornada parcial; lo que supone un indicador de la desigual asunción de responsabilidades familiares y profesionales entre hombres y mujeres. Este planteamiento tiene 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 dependientes. Así, en las gráficas siguientes se observa cómo las mujeres suscriben un contrato a tiempo parcial para poder conciliar la vida profesional con la vida familiar y personal.

En el primer trimestre de 2010 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.

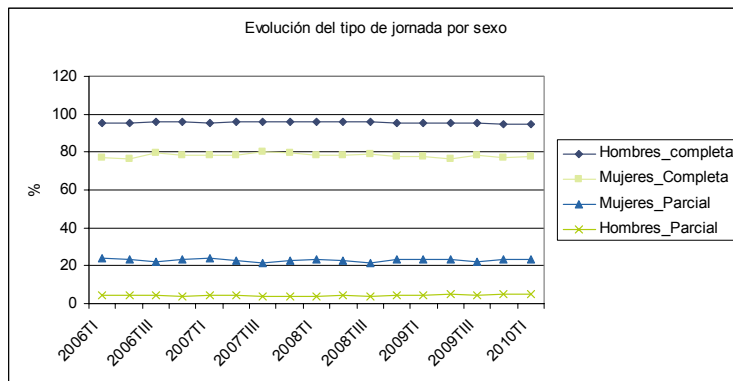
En cuanto a los motivos que aducen ellas para optar por un trabajo a tiempo parcial destaca el 96,54% de mujeres declaran en el primer trimestre de 2010 que para poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares, porcentaje que se mantiene en rangos muy parecidos a los de 2006.

Gráfico 27. Evolución de los contratos de jornada a tiempo completo..



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

Gráfico 28. Evolución de tipo de jornada laboral en España por sexo.



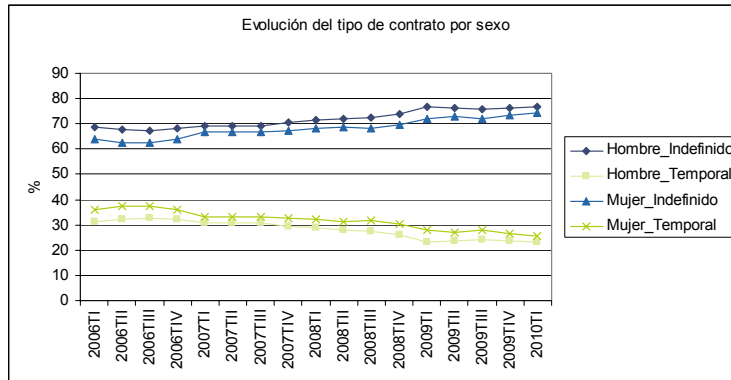
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

Queda así evidenciado que son las mujeres las que, en mayor medida que los hombres quienes asumen la responsabilidad de la conciliación cuando la fórmula escogida es la reducción de la jornada laboral.

Respecto a la temporalidad de los contratos laborales femeninos, en el periodo entre el primer trimestre de 2006 y el mismo trimestre de 2010 se ha mejorado la calidad del empleo en términos generales. A nivel nacional, en 2006T1 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 se ha visto aumentada, en cuanto a temporalidad se refiere. En cifras absolutas, el número total de contratos⁹ aumentó durante el periodo 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.

⁹ Dentro del total de contrataciones se incluyen los contratos no asalariados, los asalariados indefinidos y los asalariados temporales

Gráfico 29. Evolución de tipo de jornada laboral en España por sexo.

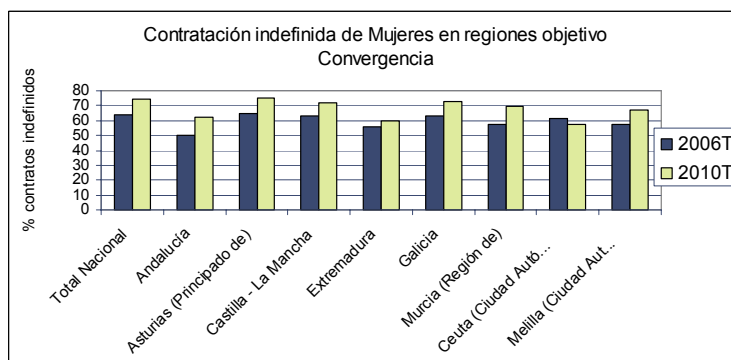


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

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 en mujeres.

En las regiones de objetivo 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 primer trimestre de 2010 fueron Asturias con un 75,4% de asalariadas indefinidas, seguida de Galicia con una cifra del 72,8% y de Castilla-La Mancha con un porcentaje de contratos indefinidos del 71,8%. Por el contrario, las regiones con una mayor proporción de trabajo temporal fueron Extremadura con un 59,5%, Andalucía con un 62,1% y Ceuta¹⁰ con un 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.

Gráfico 30. Contratación indefinida de mujeres en Regiones de Objetivo Convergencia.

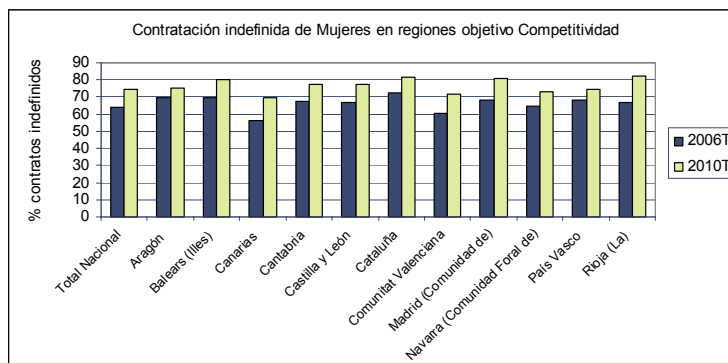


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE-EPA.

¹⁰Las estadísticas de Ceuta deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

En regiones de objetivo 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 el primer trimestre de 2010 fueron La Rioja, Cataluña y Comunidad de Madrid con 82,5%, 81,8% y 80,9% respectivamente. Por el contrario Canarias obtuvo resultados inferiores incluso a la media nacional con un porcentaje de contratos indefinidos de 69,7%, si bien es cierto que fue la región en la que la contratación indefinida experimentó un mayor incremento de 13,6 puntos.

Gráfico 31. Contratación indefinida de mujeres en Regiones de Objetivo Competitividad.



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

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 las desarrolladas 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 marco del grupo de profesionales científicos e intelectuales, las mujeres representan asimismo más de un 50% (54,5%), según los datos del primer trimestre de 2010, 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 llamada segregación vertical, que implica que las mujeres experimentan mayores dificultades para la promoción en el seno de las empresas y las administraciones, del mismo modo que para el acceso al mercado de trabajo.

La encuesta de estructura salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística en 2007, muestra que el salario de las mujeres fue, por término medio, 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 salarial¹¹ se produjo.

¹¹ 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 5. 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.

Tabla 6. 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.

En tercer lugar, en función del tipo de contrato, las diferencias salariales entre un contrato indefinido y temporal, van del 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 7. 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%.

Trabajos y tiempos

Permisos de maternidad/paternidad

El porcentaje de personas, mujeres y hombres beneficiarios de los permisos de maternidad/paternidad constituye asimismo un indicador de cómo se distribuyen las responsabilidades en el cuidado de los hijos menores y la medida en que este hecho repercute en la vida laboral de las personas. De la siguiente tabla comparada se destaca que estos permisos son disfrutados casi exclusivamente por mujeres.

Tabla 8. 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.

Esto es así, no únicamente porque el parto recaiga biológicamente en la mujer sino porque las responsabilidades en el cuidado de la familia son asumidas de forma muy acentuada en las mujeres. De este modo, las mujeres habrían incrementado su participación en la producción de bienes y servicios sin que, de forma paralela los hombres hayan incrementado su participación en el ámbito de cuidado la prole o el hogar.

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

Estos datos ponen inequívocamente de manifiesto el peso de la tradicional división sexual del trabajo, lo cual reabre el dilema que con carácter general suele plantearse cuando se valoran las políticas de conciliación, ya que si estas políticas se concentran en regular permisos, reducciones de jornada y excedencias laborales que asumen ante todo las mujeres, y si el tiempo liberado de la actividad laboral se dedica por ellas al cumplimiento de su rol de *dispensadoras de cuidados*, cabe preguntarse si tales políticas están contribuyendo a la reproducción de la división sexual del trabajo, más que a modificarla estructuralmente.

Empleo del tiempo

Los resultados sobre empleo del tiempo durante los años 2009 y 2010, de acuerdo con la Encuesta del Empleo del Tiempo (EET), realizada por el Instituto Nacional de Estadística ponen de manifiesto cómo las mujeres y los hombres distribuyen su tiempo de forma diferenciada.

Tabla 9. 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
Trabajo 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, cómo muchas de las diferencias estadísticas existentes tienen que ver con estereotipos de género fuertemente arraigados en el imaginario colectivo. De este modo, 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 dedicarán más tiempo al cuidado de la familia y el hogar que los hombres. En concreto, 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 como los encargados de tareas tales como el cuidado de los animales, la jardinería y las reparaciones del hogar.

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

Los hombres disponen de más tiempo de media que las mujeres para realizar actividades formativas o de estudios, para practicar deportes, 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.

No cabe duda de que los desequilibrios sobre usos del tiempo detectados en materia de cuidado de la familia y el hogar entre mujeres y hombres arrojan luz sobre las oportunidades reales de conciliar la vida familiar y profesional para uno u otro sexo.

Asimismo, el desigual reparto de tareas diarias como la limpieza del hogar, la comida o la colada, el tiempo que dedican al hogar, ilustran bien la generalización de dobles jornadas para las mujeres y sus repercusiones seguras sobre la salud de éstas.

Las mujeres disponen, en general, de menos tiempo que los hombres para realizar actividades de ocio o esparcimiento que pudiéramos considerar circunscritas a las oportunidades de desarrollo personal tales como las aficiones y ello debe ser tenido en cuenta cuando se valore esta faceta en los problemas de falta de conciliación.

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

2.2.3. Análisis DAFO: principales Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

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 la igualdad de oportunidades. Este esquema DAFO se realiza para cada objetivo del FSE: Convergencia, Phasing-out, Competitividad y phasing-in.¹², si bien 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 de trabajo, del cual se han extraído aspectos que se han clasificado como debilidades y como 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 ciertos factores institucionales relevantes (como la implantación de la ley de dependencia o las iniciativas llevadas a cabo en la última legislatura, que dan lugar a la formación de un entorno favorable a la transversalidad de género en las políticas).

El cruce entre el análisis interno (debilidades y fortalezas relativas a la posición diferencial de las mujeres en el mercado de trabajo) y el análisis externo (factores de contexto) permite derivar amenazas y oportunidades, que son en realidad tendencias probables (positivas o negativas respecto a dicha posición relativa de las mujeres).

¹² 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: Persistencia de la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo. ▪ D3: Niveles salariales en torno a un 25% inferiores a los de los hombres. ▪ D4: Elevada inestabilidad laboral (la contratación femenina presenta más temporalidad que la masculina). ▪ D5: Baja corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes. ▪ D6: Aproximadamente, menos del 2% de los permisos por maternidad son disfrutados por los padres. ▪ D7: Persistencia de estereotipos y prácticas socio-culturales que impiden la incorporación de la mujer a la vida laboral. Esta persistencia es mayor entre las regiones de objetivo Convergencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ F1: Tendencia creciente a la incorporación de la mujer 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: Alta ocupación femenina en los niveles superiores de formación. ▪ F4: Descenso de la contratación temporal entre las mujeres ▪ F5: Mejora de los niveles de educación y formación de las mujeres. ▪ F6: 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. ▪ F7: Implantación de mejoras sobre la situación laboral de las mujeres en las empresas a través del establecimiento de planes de igualdad y conciliación.
Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intensificación de las dinámicas de asunción de doble rol y doble jornada por parte de las mujeres: el mayor impacto de la crisis sobre el empleo masculino puede hacer recaer sobre la mujer la responsabilidad de asumir el rol de proveedor principal de recursos familiares lo que, debido a la persistencia de los estereotipos y prácticas socio-culturales que la vinculan asimismo a su rol tradicional de dispensadora de cuidados en el seno de la familia, puede incrementar los niveles de estrés sufridos por dichas mujeres. ▪ Dicha persistencia de la división sexual del trabajo condiciona asimismo que sean las mujeres quienes disfrutan de las medidas de conciliación puestas a su disposición, en particular el disfrute de permisos, reducciones y excedencias, lo que puede debilitar en términos comparativos sus carreras profesionales y su posición relativa en el mercado de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Población ocupada femenina menos afectada por el impacto de la crisis sobre sectores de ocupación masculinizados, lo que puede favorecer un mejor posicionamiento femenino de la mujer en el mercado de trabajo. ▪ Voluntad política para la implementación de la igualdad de oportunidades 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. ▪ 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.

Objetivo Convergencia

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ D8: Tasa de actividad (58,85) y empleo (35,04) femeninos inferiores a los masculinos (79,03 y 53,25 respectivamente). ▪ D9: Tasa de paro femenina muy superior a la media nacional (34,57%). ▪ D10: Descenso de las tasas de actividad y empleo entre las menores de 25 años. ▪ D11: Mayores diferenciales de actividad y paro entre hombres y mujeres que la media estatal. ▪ D12: 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"> ▪ D13: 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: Creciente presencia femenina con formación universitaria ▪ F11: 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.

3. ANÁLISIS DE PERTINENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA

El contenido del Marco Estratégico Nacional de Referencia para el período 2007-2013, está sujeto a lo establecido en el Reglamento (CE) N° 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 MENR 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. En cuanto documento estratégico define la contribución de la política regional española al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en el desarrollo de determinadas medidas previstas en el Plan Nacional de Reformas de España. Asimismo, traduce las Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de cohesión al contexto específico de las regiones españolas, individualizando regionalmente la estrategia general definida a nivel de la Unión Europea.

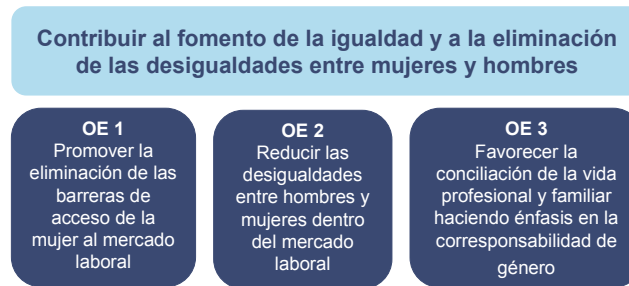
En el análisis de la estrategia del FSE incorporada por el MENR se identifica la ausencia de objetivos específicos en materia de igualdad de oportunidades, pese a ser ésta una prioridad que queda puesta de relieve tanto en el propio MENR como en las Directrices Estratégicas Comunitarias: *“Aplicación del Pacto europeo para la igualdad entre hombres y mujeres mediante la integración de esta cuestión en todas las políticas y las acciones específicas para incrementar la participación de la mujer en el empleo, reducir la segregación en el empleo y combatir las diferencias de retribución por razón de género y la construcción de estereotipos de género, y promover entornos de trabajo más compatibles con la vida familiar, así como la conciliación de la vida profesional y privada.”*

En ese sentido, se recomienda la incorporación de unos 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 entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos

Partiendo del análisis de la revisión de la evolución de contexto realizada en el apartado anterior y del Reglamento (CE) 1083/2006, así como de lo establecido en las Directrices Estratégicas Comunitarias, 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 entre hombres y mujeres*, al que se debe llegar a través de **3 objetivos específicos (OE)**:

- OE 1. Promover la eliminación de las barreras de acceso de la mujer al mercado laboral.
- OE 2. Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.
- OE 3. Favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género.

Gráfico 32. *Árbol de objetivos de Igualdad de Oportunidades.*



El primer objetivo específico, *promover la eliminación de las barreras de acceso de la mujer al mercado laboral* engloba todas aquellas actuaciones que van dirigidas tanto a fomentar la empleabilidad de las mujeres, y por lo tanto a incrementar sus tasas de actividad y empleo, incidiendo en los ámbitos en los que se encuentra subrepresentada. Asimismo incluye las actuaciones dirigidas a incentivar la creación de empresas por parte de la mujer.

Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral abarca las medidas que fomentan la eliminación de la segregación vertical en el mundo laboral, la equiparación salarial entre hombres y mujeres, la mejora de la calidad del trabajo femenino o la formación continua de las trabajadoras.

Por último, *favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género* comprende acciones encaminadas a promover un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria, a desarrollar un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a 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 laboral y la vida familiar, lo que aconseja enfatizar el trabajo sobre medidas de apoyo a la conciliación que: 1) descarguen a las mujeres trabajadoras de la presión derivada de la asunción de un doble rol y una doble jornada (intensificadas por la crisis), 2) impulsen la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado familiar y, 3) 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. En esta última 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, en el mismo sentido, desarrollar una política sólida y efectiva de creación de empleo en el sector de 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).

3.1. *Análisis de la pertinencia de la estrategia*

El análisis de la pertinencia de la estrategia en materia de Igualdad de Oportunidades se realizará cruzando los objetivos específicos propuestos (que constituyen una concreción operativa de lo establecido en las Directrices Estratégicas Comunitarias y en el artículo 16 del Reglamento (CE) 1083/2006), con las debilidades y fortalezas extraídas de la revisión de contexto realizada en el apartado anterior 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 igualdad de oportunidades entre 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 la mujer al mercado laboral* (OE1) incide directamente sobre las diferencias existentes entre la ocupación femenina y masculina (D1), la segregación horizontal (D2) y los estereotipos y prácticas socioculturales que impiden la incorporación de la mujer a la vida laboral (D7).

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 la mujer en el ámbito laboral, como son en este caso las debilidades D1, D2 y D3.

Finalmente, se consideran el OE3 directamente relacionado con la totalidad de las debilidades, especialmente la D5, D6 y D7. *Favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal 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), de hecho se entiende como una de las consecuencias de la ausencia de corresponsabilidad de género, que menos del 2% de los permisos por maternidad sean disfrutados por los padres (D6). En el caso de la D7, 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 la mujer 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 profesional, familiar y personal.

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	D6	D7
OE 1. Promover la eliminación de las barreras de acceso de la mujer al mercado laboral.							
OE 2. Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.							
OE 3. Favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal 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 la mujer 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 la mujer al mercado laboral* potencia la tendencia creciente a la incorporación de la mujer al mercado laboral (F1), la reducción del diferencial de ocupación entre hombres y mujeres (F2), el alto nivel de educación de las mujeres (F5) y el incremento de la actividad emprendedora en las mujeres (F6).

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 (F3). También potencia la mejora de la calidad del trabajo y por tanto el descenso de la contratación temporal entre las mujeres (F4). 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 (F5). Por último, se considera que OE2 incide sobre F7, ya que se entiende que la implantación de planes de igualdad en las empresas reduce la desigualdad entre hombres y mujeres.

Por último favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal 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 (F7), 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 (F6).

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 la mujer al mercado laboral.							
OE 2. Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.							
OE 3. Favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género.							

Fuente: Elaboración propia.

El análisis para la situación específica de las regiones por Objetivo Convergencia y del Objetivo de Competitividad resulta redundante, puesto que la situación de ambas regiones es en lo esencial similar. El análisis general, tal como se ha expuesto, es de aplicación a ambos tipos de regiones objetivo, si bien con matices y énfasis distintos, de acuerdo con las debilidades y fortalezas identificadas para cada uno de ellos.

En definitiva, a la luz de lo visto a lo largo del análisis de pertinencia, se puede concluir que los objetivos específicos de igualdad de oportunidades propuestos dan respuestas a las necesidades identificadas en el análisis de contexto a la vez que potencian las fortalezas encontradas, siendo el OE3 el más destacado, en línea con su condición de sinérgico (ver “Análisis de coherencia interna”), ya que repercute sobre el mayor número de las debilidades y fortalezas derivadas del análisis del mercado laboral con perspectiva de género.

3.2. 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 permite 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 la mujer 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 profesional, familiar y personal (OE3) se entiende desde el punto de vista de que si la mujer no consigue acceder al mercado de trabajo, no puede permanecer en el mismo en las mismas condiciones que el hombre, y por tanto no se podría alcanzar la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres ni la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las mujeres. 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 entre hombres y mujeres, la mejora de la calidad del

trabajo femenino o la formación continua de las trabajadoras, y para conseguir estas metas, es condición *sine qua non* que la mujer esté incorporada al mercado laboral. Sin embargo, la influencia sobre OE3 es más limitada debido a que favorecer la conciliación de la vida profesional con la familiar y la personal 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 de trabajo y dentro de las empresas, así como conciliación de la vida familiar, profesional y privada, 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**, se pone de manifiesto que el tratamiento igualitario en el mercado laboral entre hombres y mujeres constituye un aliciente para el acceso de la mujer al mismo. Por lo tanto *reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral* 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, se identifica el **OE3** como un **objetivo altamente influyente o sinérgico** por su gran capacidad de influencia sobre el resto de objetivos y por tener una sensibilidad por debajo de la media. Este objetivo tiene una gran capacidad de arrastre ya que se considera que *favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género* influye de forma importante tanto sobre el OE1 como sobre el OE2. Se entiende que la posibilidad de conciliar la vida personal, profesional y familiar supone la eliminación de una de las barreras de entrada de la mujer al mercado laboral, al mismo 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 la mujer en el mercado de trabajo¹³.

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

¹³ Hay que tener en cuenta que actuar sobre las barreras a la conciliación no significa dirigirse sólo a las personas que tienen cargas 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 cargas 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 IO¹⁴.

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.

Por lo que respecta a la evaluación de la consistencia de la estrategia, se utiliza una matriz que relaciona los objetivos estratégicos en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres con los ejes y temas prioritarios del FSE.

Los temas prioritarios del FSE se organizan en 5 ejes¹⁵:

- 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 la mujer al mercado laboral* incide preferentemente sobre los temas prioritarios del eje 2, *Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre 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.

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 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 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 igualdad de oportunidades. La razón es

¹⁴ 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

¹⁵ Temas Prioritarios desarrollados en anexo

que ambos inciden directamente sobre la mujer 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 Programas Operativos 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 ayudan 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.

En el análisis de la consistencia 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.

3.3. *Análisis de coherencia externa*

Para el análisis de coherencia externa se analiza el grado de correspondencia entre los objetivos específicos recomendados y el marco normativo y/o documental de referencia que establece las intervenciones tanto a nivel nacional como a nivel comunitario que se estén ejecutando en su mismo espacio temporal y territorial, en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En el caso de la Igualdad de Oportunidades, el marco normativo y documental de referencia está compuesto, a nivel comunitario, por el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010) y, a nivel nacional, por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

Tras el análisis de ambos documentos se identifica una 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 objetivos¹⁶. 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.

En este sentido, se destaca cómo todos los objetivos específicos de igualdad de oportunidades 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 objetivo 4, *Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos*, como el objetivo 6 *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.

¹⁶ Los objetivos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) se resumen en el anexo

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			Grado de cobertura por OE (Nº)	Grado de cobertura por OE (%)
		OE1	OE2	OE3		
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.

3.4. 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 la concentración pretende examinar la existencia de un presupuesto específico y visible dedicado a la Igualdad de Oportunidades entre 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 Igualdad son los que estén identificados y cuantificados con la mayor claridad posible en el MENR y los POs.

Al analizar las asignaciones presupuestarias establecidas en el MENR para cada tema prioritario del FSE, si se tiene en cuenta la correlación existente entre los temas prioritarios del FSE y los objetivos estratégicos de igualdad de oportunidades, se identifica una sola asignación presupuestaria específica dedicada a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres que se corresponde con el tema prioritario 69 (TP 69). La ayuda FSE programada para el TP69 que engloba a todos los programas operativos y a todas las regiones objetivos 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. Así, solamente al TP69 se le pueden asignar correspondencias con los OEs, sin que sea posible determinar en qué proporción a cada uno de ellos, ya que 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 programas operativos cuyos informes anuales han sido aprobados por los comités de seguimiento hasta el momento de la redacción del presente informe¹⁷. 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 igualdad de oportunidades por los Programas Operativos del FSE en el periodo 2007-2013 se realiza de forma vertical (y específica), a través de los temas prioritarios 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 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, ...", 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 tema prioritario 69 se debe a que es el único específico de igualdad de oportunidades y, como se observa en el análisis de consistencia, se relaciona con los tres objetivos específicos

¹⁷ Los Programas Operativos de Canarias, Galicia y La Rioja no tienen ejecución en el marco del TP 69

simultáneamente. Por otro lado, se ha podido constatar a través del estudio de los programas operativos, que ciertas regiones prevén en el marco del tema prioritario 63 el desarrollo de actuaciones específicas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tales como planes de igualdad en empresas¹⁸.

Del estudio de las actuaciones certificadas hasta la fecha en los diferentes Programas Operativos, 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 tema prioritario 69 en el marco del eje 2 del FSE, mientras que para la consecución del OE2, contribuyen tanto el TP 63 (del eje 1) como el TP 69, con un 38% y 62% respectivamente.

Por tanto, a este nivel agregado de análisis, se concluye en primer lugar, que debido a la falta de precisión en la información referente a las actuaciones llevadas a cabo, gran parte de la ayuda ejecutada no puede vincularse unívocamente con los objetivos específicos y en segundo lugar, 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.

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

	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.

¹⁸ 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.

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 Igualdad de Oportunidades.
- **Transversales (TR):** Actuaciones que contribuyen a los tres objetivos específicos de Igualdad de Oportunidades 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 la mujer o de campañas de sensibilización.
- **A mujeres (MU):** Ayudas a mujeres no relacionadas de forma directa con la Igualdad de Oportunidades 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 igualdad de oportunidades; 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 igualdad de oportunidades, 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 la mujer 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 profesional, familiar y personal 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 la mujer 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 afirmarse 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 del presente informe no es posible determinar el porcentaje de los recursos financieros de los programas operativos plurirregionales (en este caso el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación) que se han 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.

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 cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral emerge en este periodo de programación como la principal preocupación de los planificadores de las actuaciones cofinanciadas en materia de igualdad de género (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

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 ¹⁹	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

¹⁹ Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación.

4. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN: REALIZACIONES Y RESULTADOS. IMPACTOS.

4.1. *Análisis del grado de cobertura*

A fin de determinar el colectivo atendido por las intervenciones del FSE en el marco del universo susceptible de ser objeto de atención por parte de las actuaciones cofinanciadas en el período 2007-2009 se realiza un análisis del grado de cobertura del Fondo. Dicho grado 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 Fondo 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 entre hombres y mujeres.

El Anexo XXIII proporciona información acerca de la naturaleza de las personas beneficiarias de las actuaciones. Así, se han extraído los datos relativos a su situación laboral: personas inactivas, desempleadas, desempleadas de larga duración, empleadas (por cuenta propia y ajena) y por tipo de contrato, del total de ejecución física correspondiente al acumulado en el período 2007-2009. En este sentido, puede afirmarse que 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 de 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.

4.2. 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 Igualdad de Oportunidades (acciones específicas), desarrolladas en el marco del tema prioritario 69.
- Por otro, las restantes operaciones cofinanciadas por el FSE en materia de Igualdad de Oportunidades (transversalidad de género).

En el primer caso, la ejecución en términos financieros ascendió a 41.790.290 euros, 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 laboral 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 FSE, 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 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 tema prioritario 69 en el que registran unos mayores niveles de participación, especialmente en las regiones de

Convergencia, en cual, la participación femenina supone un 63%. A nivel nacional, en los ejes 2 y 3 la participación femenina es inferior a la masculina.

Si se analiza por un lado la participación en las regiones de Convergencia, cabe destacar que las mujeres son beneficiarias casi de modo exclusivo del tema prioritario 69, con 83% del total. En los temas prioritarios 70 y 62 se cuentan en torno al 70% y 62% de las personas participantes respectivamente.

Por otro lado, en las regiones de Competitividad, la participación de la mujer es más equilibrada en los distintos ejes, si bien su mayor participación se encuentra asimismo en el tema prioritario 69, con un porcentaje del 61%, mismo porcentaje que en el tema prioritario 66. Con el 60% se encuentra el tema prioritario 63, en el que, como ya se comentó en el apartado 3.4. de "Análisis de concentración", se están llevando a cabo actuaciones específicamente dirigidas a la mujer. La menor representación de las mujeres entre las personas beneficiarias de las intervenciones del FSE se encuentra en el tema prioritario 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%
	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%
		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%
	72	1	222.199	197.355	419.554	53,0%	47,0%
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%
		1	8.642	12.883	21.525	40,1%	59,9%
	64	1	4.335	3.134	7.469	58,0%	42,0%
		1	26.267	24.469	50.736	51,8%	48,2%
	Total EJE 1		233.194	234.352	467.546	49,9%	50,1%
	66	1	484.446	761.572	1.246.018	38,9%	61,1%
		1	31.420	48.419	79.839	39,4%	60,6%
	70	1	55.753	49.635	105.388	52,9%	47,1%
		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%
	72	1	164.575	160.046	324.621	50,7%	49,3%
		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%
	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

4.3. *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 efectuados en el marco de los estudios de caso, así como en las encuestas a los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas.

Los indicadores de resultado contemplados en los Programas Operativos 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 Programa Operativo 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 Programa Operativo 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 Programas 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 el 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 Comunidades Autónomas 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 igualdad de oportunidades
2. Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de igualdad de oportunidades en la CA

Principales logros detectados, dificultades y factores de incidencia en la aplicación de la estrategia de igualdad de oportunidades

En términos generales los logros generales de las estrategias regionales de igualdad se están produciendo en términos de a) una mayor concienciación y sensibilización en la materia tanto entre el empresariado como entre 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) un 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, por el 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 la mujer versus las dirigidas al hombre; la consideración no prioritaria de la igualdad en la agenda política y económica actual. Otros obstáculos incluyen la falta de una estrategia clara sobre el contenido de la estrategia, los instrumentos destinados a su seguimiento y los intervinientes en la misma, así como la coordinación entre ellos, lo cual es especialmente relevante en el caso de las CC.AA. que están viendo desaparecer sus organismos de igualdad.

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 Comunidades Autónomas son: la no disposición del presupuesto suficiente para ello (en el 100% de los casos); la falta de recursos humanos disponibles y de metodologías e instrucciones claras al respecto (en un 80% en los dos casos); los problemas de coordinación interdepartamental (en un 40%); la falta de voluntad político-administrativa (40%) o la 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 la mujer. 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 del hombre 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, puede 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.

Contribución neta del FSE al desarrollo de la política de igualdad de oportunidades en las CC.AA

En términos generales, los organismos entrevistados consideran que la contribución del Fondo Social Europeo está permitiendo llevar a cabo un mayor número de actuaciones de fomento de la igualdad de oportunidades. 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 con un referente y apoyo de las líneas a seguir en materia de igualdad en las CC.AA. El Fondo Social Europeo 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 Fondo. 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 beneficiarios. 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 igualdad de oportunidades.

Por otra parte entre los organismos de igualdad encuestados, el 60% de los organismos de igualdad 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 laboral, familiar y personal.
- 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 por correo electrónico por parte de los organismos intermedios de los Programas Operativos de 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 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 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 de trabajo 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.

4.4. 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.

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 Fondo Social Europeo, si bien 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 los 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 que han creado una empresa. 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 unos 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 temas prioritarios 63 y 69 se han multiplicado y están presentes en la mayoría de las CC.AA: visitadas. La acogida de las mismas ha sido muy positiva, sin que estén cubriendo en muchos casos la demanda. En comunidades autónomas 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, fundamentalmente se aprecia en primer lugar que ha aumentado la implicación del personal, en las actividades de la empresa/entidad, 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.

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 pone 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 tales como la flexibilización de horarios de entrada y salida, ampliación de plazos permisos por compatibilización con obligaciones familiares.

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%).

4.5. Análisis de la eficacia de las intervenciones

Si se contrasta la realización del período 2007-2009 comentada en el apartado 1.2. con el importe programado para la totalidad del período de programación para el tema prioritario 69, 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 periodo 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 periodo 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. CALIDAD DE LA GESTIÓN, EJECUCIÓN Y DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO

La Igualdad de Oportunidades entre 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 entre 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.

5.1. *Consideración del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en los informes de ejecución anual*

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 Igualdad de Oportunidades 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.

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 Igualdad de Oportunidades 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.

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 igualdad de oportunidades entre 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) n° 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.

Informes anuales de ejecución 2009:

Al igual que en los informes anuales de 2008, en los IAE 2009 se incluyen dos apartados específicos de igualdad de oportunidades 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 igualdad de oportunidades entre 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 la mujer.
- Un análisis de evolución de la igualdad de oportunidades 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 igualdad de oportunidades.
- 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, participación en foros, grupos (Grupo Técnico de Igualdad), redes (Red Europea de Mainstreaming) así como las actuaciones desarrolladas en mayor o menor detalle.

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.

5.2. Ejecución y Seguimiento

Programación

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 Programas Operativos Plurirregionales y en los Programas Operativos 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. Por una parte, se ha extraído información secundaria de los propios programas operativos y por otra parte, el análisis se realiza en base de la información primaria recabada en los cuestionarios enviados a las autoridades de gestión de los Programas Operativos regionales y plurirregionales del FSE.

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 igualdad de oportunidades entre 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 igualdad de oportunidades 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 la mujer en la región en cuestión. Sin embargo, otros POs, como por ejemplo el de Andalucía, desarrollan un análisis de contexto específico de igualdad de oportunidades y profundizan en la situación de la mujer en la región a través de diferentes aspectos como el mercado de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal.
- De acuerdo a la información recabada en el proceso de encuestación, puede afirmarse que en dos de cada tres Programas Operativos se incluye la descripción de la normativa en materia de igualdad de oportunidades, 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 igualdad de oportunidades. 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 Programas Operativos 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 entre 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 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 la mujer en el mercado de trabajo.
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 profesional y personal como mecanismo para incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

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 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 de abandono escolar femenino.
 - 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 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 **criterios 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 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, o bien 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.

Ejecución

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 63 “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 igualdad de oportunidades.

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 TP69, se identifican los siguientes tipos de operaciones:

- Estudios, informes, investigaciones o evaluaciones sobre la situación de la mujer.
- Campañas de sensibilización sobre la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Jornadas y seminarios sobre la igualdad.
- Promoción de servicios de conciliación de la vida laboral y personal en empresas.
- Itinerarios integrados de inserción para mujeres.
- Programas de asistencia a personas dependientes.
- Ayudas a la conciliación de la vida laboral y personal, 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 viene originado fundamentalmente, por la incorporación de criterios de selección que favorecen a la mujer para ser beneficiaria 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 al colectivo de 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 sobre flexibilidad y reordenación del tiempo de 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 las y los 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.

Seguimiento

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 N° de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo / N° 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 entre 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 comunidades y Ciudades Autónomas y la Comisión Europea.

El objetivo fundamental de la Red es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales (FEDER y FSE) y del fondo de Cohesión (en adelante, los Fondos).

Para ello la red tendrá las siguientes funciones:

- Presentar y analizar el desarrollo de las políticas comunitarias y nacionales en materia de igualdad de género con repercusiones en la gestión de las actuaciones financiadas con los Fondos.
- Analizar los problemas técnicos suscitados por la aplicación de la legislación comunitaria y nacional en materia de igualdad de género a las actuaciones financiadas con los Fondos, incluyendo la derivada de los sistemas de gestión, control y auditoría, y proponer soluciones a los mismos.
- Estudiar posibles actuaciones complementarias en materia de igualdad de género financiadas con los Fondos.
- Anticipar posibles riesgos que puedan afectar al desarrollo de las políticas de igualdad de género y que requieran actuaciones de reprogramación del uso de los Fondos.
- Servir de intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas sobre la integración de la perspectiva de género en los ámbitos de actuación de los Fondos.
- Estudiar y aprobar las propuestas, documentos técnicos y herramientas que se elaboren para facilitar el desarrollo y la integración efectiva del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos.
- Analizar la contribución de los Fondos, en sus diversos ámbitos de intervención, a la promoción de la igualdad de género.
- Informar a los comités de Seguimiento de los programas operativos de todas las iniciativas emprendidas y del resultado de sus trabajos.
- Cooperar con el Comité de Seguimiento Estratégico y Evaluación del MENR en las evaluaciones que se lleven a cabo, así como en la apreciación de sus resultados y recomendaciones en aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover que a través de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos se visibilicen las actuaciones de fomento de la igualdad de género y, en su caso y si se considera oportuno, las propias actuaciones de la Red.

La Red se compone de los siguientes órganos:

- Presidencia: Será compartida en régimen de copresidencia por el Ministerio de Economía y Hacienda, el Instituto de la Mujer-Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración
- Secretaría: La Secretaría permanente de la Red recaerá en el Instituto de la Mujer-Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Plenario: Estará constituido por la Presidencia y la Secretaría, por órganos que, dentro de cada Comunidad y Ciudad Autónoma, tengan asignadas las competencias y responsabilidades en las materias de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y de administración de los

Fondos. También formarán parte los órganos coordinadores de la gestión de los Fondos en la AGE, Unidades Geográficas de España u Unidades horizontales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comisión Europea y las restantes redes sectoriales constituidas o que se constituyan a lo largo del presente periodo de programación. Además podrá participar a título consultivo una representación de los interlocutores económicos y sociales y se podrán invitar a las reuniones de la Red a los órganos administradores del FEADER y del FEP, gestores y beneficiarios de proyectos cofinanciados por los Fondos, instituciones representativas de la sociedad civil y personal asesor y personas expertas externas que colaboren en las tareas de seguimiento evaluación o gestión de los Fondos, o en temas de igualdad de oportunidades.

- Grupo de trabajo Permanente: Estará formado por una representación de:
 - S.G. de Programas del Instituto de la Mujer-Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
 - S.G. de Programación Territorial y evaluación de Programas Comunitarios-Ministerio de Economía y Hacienda (MEH).
 - S.G. de Administración de FEDER (MEH).
 - S.G. de la UAFSE- Ministerio de Trabajo e Inmigración (MITIN)
 - CCAA: una representación formada por el órgano de administración de los Fondos Estructurales y por el Organismo de Igualdad de dos CCAA; una de las cuales corresponda al Objetivo Convergencia y otra al Objetivo Competitividad Regional y Empleo. Se comenzará por aquellas CCAA, cuyo Estatuto de autonomía tenga más antigüedad y, anualmente, se irán renovando.
- Otros grupos de trabajo: que se podrán constituir si resultan necesarios para el mejor cumplimiento de las funciones de la Red.

Finalmente, cabe destacar que el Plenario de la Red se reunirá al menos una vez al año y con mayor frecuencia si fuera necesario.

Evaluación

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) Nº 1083/2006 y en su grado de observancia. De esta manera, la EETIO analiza la estrategia relativa a la Igualdad de Oportunidades contenida en el MENR, así como la integración de dicho principio horizontal en el resto de políticas impulsadas por los Fondos Estructurales en el periodo de programación 2007-2013.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente apartado aglutina las conclusiones obtenidas durante el proceso de elaboración de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades a través de la metodología utilizada. Éstas han sido extraídas como consecuencia del examen exhaustivo de los aspectos contenidos en el presente informe y por lo tanto el soporte a las mismas corresponde al contenido de los apartados clave para la evaluación.

Análisis de la evolución del entorno:

- A diferencia del periodo anterior, se ha desarrollado junto con el europeo un marco normativo Nacional que debe ser respetado, cuyo máximo exponente es la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que se ha visto reforzada por disposiciones normativas complementarias relativas a: conciliación de la vida personal, familiar y laboral, situación de dependencia o impacto de género, etc.
- El MENR no incluye un apartado específico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, si bien en la descripción de la evolución de contexto, al tratar el mercado laboral, considera la segregación por sexos. En este sentido, el DAFO expuesto en este documento de programación no considera el principio de Igualdad de Oportunidades. Además, ninguno de los objetivos que establece hace mención directa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Todos los Programas Operativos del Fondo Social Europeo disponen de un apartado específico de Igualdad de Oportunidades entre 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 igualdad de oportunidades. 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. Algunos POs destacan sobre el resto en este aspecto, ya que desarrollan análisis DAFO específicos de IO, lo cual sucede en más de un tercio de los Programas Operativos regionales.
- Para la realización del DAFO se ha revisado la situación diferencial entre hombres y mujeres en los ámbitos del mercado de trabajo, la educación y la formación, en el período transcurrido entre el momento de elaboración del MENR (con datos de referencia del primer trimestre de 2006) y el de la elaboración del presente informe de evaluación (con datos del primer trimestre de 2010).
- A grandes rasgos, el problema de la desigualdad de género en España repercute en aspectos tales como una desigual orientación y trayectoria educativa entre hombres y mujeres; diferentes niveles de actividad, ocupación y desempleo entre las poblaciones masculina y femenina, si bien se van recortando las distancias; 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.

- Del análisis de la situación de las CC.AA. españolas se han identificado cuatro dinámicas diferenciadas de igualdad, en función de las diferencias entre las tasas de empleo y desempleo y su relación entre sí. Seis de ellas se encuentran en una dinámica bloqueada, por la que las mujeres acceden a la actividad en iguales términos que los hombres, pero mantienen un alto diferencial de paro con respecto a ellos; la dinámica crítica mantiene baja incorporación femenina a la actividad y alto nivel relativo de desempleo, lo que es el caso de otras CC.AA y de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. En dinámica de igualdad positiva, con alta incorporación relativa a la actividad y alta capacidad de absorción de la misma (casos de Cataluña, Navarra, Madrid y Comunidad Valenciana) y en dinámica estancada, la más atípica se encuentra solamente la región de Murcia.

En relación con la pertinencia y coherencia de la estrategia:

- En el análisis de la estrategia del FSE incorporada por el MENR se identifica la ausencia de objetivos específicos en materia de igualdad de oportunidades, pese a ser ésta una prioridad que queda puesta de relieve tanto en el propio MENR como en las Directrices Estratégicas Comunitarias y figurar en la mayoría de los POs regionales y plurirregionales del Fondo Social Europeo con unos objetivos específicos al respecto.
- Se propone la definición de tres objetivos específicos de igualdad de oportunidad, que dan respuestas a las necesidades identificadas en el análisis de contexto a la vez que potencian las fortalezas encontradas. El primero (OE1) se refiere a la eliminación de las barreras de acceso de la mujer al mercado laboral; el segundo (OE2) va encaminado a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral y el tercero (OE3) se dirige a favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal haciendo énfasis en la corresponsabilidad de género. Destaca este último por encima de los otros dos por repercutir sobre un mayor número de las debilidades y fortalezas detectadas.
- Se comprueba que los tres objetivos específicos inciden sobre un número semejante de debilidades, quedando cubiertas por ellos, y atienden a más de un eje de intervención del FSE, apreciándose la vinculación del OE1 con los temas prioritarios el eje 2, mientras que el OE2 incide de forma más significativa sobre el eje 1, lo que pone de manifiesto la solidez y consistencia de la estrategia de igualdad del MENR revisado. La coherencia externa con los objetivos estratégicos de la UE y a nivel estatal en materia de género está asimismo asegurada.
- Las evaluaciones ex – ante de los POs plurirregionales y regionales analizan la integración y consideración del principio de Igualdad de Oportunidades en dichos programas. A este respecto, el tratamiento que en todas ellas se hace sobre el principio es adecuado, respondiendo a niveles de calidad óptimos. Además, la totalidad de los informes afirman que el principio de igualdad de oportunidades se ha integrado en los programas. Para ello, durante la planificación y articulación

de la estrategia del FSE se ha contado con la participación de los organismos de igualdad, incorporándose en la redacción de los mismos todas las observaciones aportadas.

- La estrategia del FSE en los diferentes de documentos de programación, a diferencia del periodo anterior, no establece un Eje prioritario exclusivo dirigido las mujeres. Si bien, todos ellos y sus correspondientes temas prioritarios 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 segregación sexista en materia de empleo y conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo el único tema prioritario que recoge específicamente el principio de igualdad de oportunidades en sentido vertical.
- La estrategia tanto nacional como regional del FSE en materia de igualdad es coherente con las directrices, orientaciones o planes desarrollados a nivel comunitario.
- 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, guarderías, cuidado de niños, etc. favorecen la incorporación y empleabilidad de la mujer.
- En lo que respecta a la concentración financiera de los recursos del programa entre los objetivos, por falta de precisión en la información referente a las actuaciones llevadas a cabo, 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 los objetivos específicos, el mayor porcentaje de recursos se destinó a la consecución del OE3.
- Resultante 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 la mujer 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, estando la concentración de las ayudas en línea con las necesidades detectadas para cada tipo de región.

Análisis de la ejecución: realizaciones y resultados. Impactos

- El perfil de las mujeres que se han beneficiado de las intervenciones de los diferentes POs 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.
- Cabe resaltar que el grado de cobertura de la intervención del Fondo Social Europeo es también más destacado en el caso de las mujeres desempleadas que en el de 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 de reducción de la segregación sexista en el mercado laboral y reconciliar la vida laboral y privada, la participación femenina asciende 121.552 mujeres, frente a 55.177 hombres. La ejecución se ha concentrado fundamentalmente en la anualidad 2008.
- En cuanto a las actuaciones no específicas, en términos generales, 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 tema prioritario 69 en el que registran unos mayores niveles de participación, especialmente en las regiones de Convergencia, en cual, la participación femenina supone un 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 euros, 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.
- 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 generales de las estrategias regionales de igualdad se están produciendo en términos de a) una mayor concienciación y sensibilización en la materia tanto entre el empresariado como entre 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) un incremento de la presencia de las mujeres en los proyectos.
- Las principales dificultades a la hora de implementar la estrategia de igualdad de género en el empleo en las Comunidades Autónomas son: la no disposición del presupuesto suficiente para ello (en el 100% de los casos); la falta de recursos humanos disponibles y de metodologías e instrucciones claras al respecto (en un 80% en los dos casos); los problemas de coordinación interdepartamental (en un 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 en primer lugar que ha aumentado la implicación del personal, en las actividades de la empresa/entidad, 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.

Calidad de la gestión, ejecución y de los sistemas de seguimiento.

- Los informes de ejecución anual deben incorporar un apartado de Igualdad de Oportunidades que recoja datos de realización, observaciones, hitos, entre otros aspectos, en materia de Igualdad de Género. 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 igualdad de oportunidades 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 igualdad de oportunidades entre 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 género 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 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.
- 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 favorecen a la mujer para ser beneficiaria 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 al colectivo de hombres, a la hora de acceder a las actuaciones.
- El conocimiento de los órganos que coordinan las actuaciones y políticas públicas 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.

Este objetivo se ha alcanzado a través de la creación de la Red de Políticas de Igualdad entre 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 comunidades y Ciudades Autónomas y la Comisión Europea.

A continuación se enumeran las principales recomendaciones o posibilidades de mejora identificadas a lo largo de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:

- Se considera conveniente para futuros periodos de programación la realización de un análisis del entorno en perspectiva de género, identificando las necesidades por cubrir, así como los puntos fuertes de la situación diferencial entre hombres y mujeres, con especial énfasis en los ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo, como son la educación, el empleo o la inclusión social, para la elaboración de diagnósticos específicos sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres, así como la definición de un árbol de objetivos específicos en la materia.
- En este caso, se hizo necesario realizar un análisis del entorno en perspectiva de género, focalizado en los ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo, desde la elaboración de dicho documento estratégico hasta el primer trimestre de 2010, identificando necesidades por cubrir, así como los puntos fuertes, distinguiendo entre las regiones de Convergencia y las de Competitividad. Por otra parte, del análisis de los documentos estratégicos de referencia se elaboró una propuesta de objetivos específicos relacionados con la igualdad de oportunidades cuya consecución pueda vincularse a la intervención del FSE.
- La inclusión de una programación financiera desagregada por años y tema prioritario, de forma que permita realizar un análisis de eficacia financiera en próximas evaluaciones, facilitaría el seguimiento de los temas prioritarios relacionados tanto de forma específica como horizontal con la igualdad. También se identifica como oportunidad de mejora, la incorporación de elementos de seguimiento físico junto con los financieros en la herramienta FSE2007, de forma que sea posible vincular la ejecución física con la ejecución financiera a través del análisis de los datos cargados en la aplicación.
- En la misma línea, se recomienda la incorporación de unos 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 entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.
- En cuanto a los POs regionales, se considera necesario el establecimiento de una relación clara entre los ejes prioritarios del FSE y la estrategia de la región, de forma que, los indicadores establecidos por el FSE permitan llevar a cabo un seguimiento de los avances en igualdad que se produzcan en la región.

- Desde el equipo evaluador se recomienda impulsar, más si cabe, la ejecución de actuaciones cofinanciadas, ya que el ritmo de ejecución está siendo bajo, habiéndose realizado en tres años lo equivalente a una anualidad y quedando pendiente de ejecutar una ayuda FSE de más de 191 millones de euros para el período 2010-2013.
- Se considera importante seguir potenciando la participación de las mujeres en las actuaciones cofinanciadas por el FSE, no obstante, es conveniente, que esta participación mayoritaria femenina, no se circunscriba en exclusiva a ciertos ámbitos, como por ejemplo 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.
- En cuanto a los resultados, se recomienda no solamente establecer actuaciones correctoras de desigualdades de género, con carácter reactivo, sino planificar e impulsar líneas de trabajo y financiación que posibiliten el desarrollo de una sistema de atención a los cuidados, tanto de niños como de personas mayores y dependientes, potenciando este sector en la creación de empleos de calidad.
- Se insta a seguir impulsando la participación de los diferentes organismos de igualdad en la planificación, gestión, ejecución y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas por el FSE. 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 las mismas, así como una mejor coordinación entre los agentes participantes en su implantación, ya sea en el seno de la administración, de una entidad local o de una empresa.

ANEXO I – GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS INTERMEDIOS

CC.AA./ Objeto del caso	
Gestor	
Cargo	
DX/ Organismo	
Fecha de cumplimentación	

Interpretación del PIO y definición de la ETIO 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 de trabajo*)

Formas de aplicación de la ETIO 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 PIO 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 ETIO

¿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 II – GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS INTERMEDIOS EJECUTORES DE ACTUACIONES

CC.AA./ Objeto del caso	
Gestor	
Cargo	
DX/ Organismo	
Fecha de cumplimentación	

Interpretación del PIO y definición de la ETIO 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 de trabajo*)

Formas de aplicación de la ETIO 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 PIO 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 ETIO

¿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; 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 entre 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 III – GUIÓN DE ENTREVISTA A LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD

CC.AA./Objeto del caso	
Gestor	
Cargo	
DX/ Organismo	
Fecha de cumplimentación	

Interpretación del PIO y definición de la ETIO 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 de trabajo*)

Formas de aplicación de la ETIO 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 PIO 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 ETIO

¿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 DE IGUALDAD EJECUTORES DE ACTUACIONES

CC.AA./Objeto del caso	
Gestor	
Cargo	
DX/ Organismo	
Fecha de cumplimentación	

Interpretación del PIO y definición de la ETIO 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 de trabajo*)

Formas de aplicación de la ETIO 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 PIO 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 ETIO

¿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; 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 entre 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 – 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