

GUÍA PRÁCTICA PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO (EETEC)

I. PRESENTACIÓN

¿QUÉ ES ESTA GUÍA Y PARA QUÉ SIRVE?

Esta guía es una herramienta práctica que pretende servir de apoyo para introducir el enfoque de género en la Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento (EETEC).

Partiendo de las técnicas de evaluación y los análisis previstos en la *Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento: I+D+i y Sociedad de la Información*, se proporcionan pautas que permitan integrar transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este ejercicio evaluativo, que se realizará en 2011 y considerará únicamente las intervenciones cofinanciadas en el marco del Programa Operativo de Investigación, Desarrollo e Innovación por y para el beneficio de las Empresas –Fondo Tecnológico .

1

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

Esta guía se dirige a todos los organismos que participan en el desarrollo de las evaluaciones estratégicas temáticas; en particular, a la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda (SGPTEPC), a la Unidad Administradora del FSE del Ministerio de Trabajo e Inmigración (UAFSE), y a los Organismos Intermedios de FEDER y FSE tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas. Igualmente, va dirigida a los Organismos de Igualdad para que les sirva de apoyo en su tarea de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ESTRUCTURA DE LA GUÍA

- ¿POR QUÉ ES NECESARIO ADOPTAR UN ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EETEC?
- PAUTAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EETEC:
 - En las herramientas y técnicas empleadas
 - En el informe de evaluación

II. ¿POR QUÉ ES NECESARIO ADOPTAR UN ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EETEC?

PREMISA Nº 1:

SE TRATA DE UN PRINCIPIO HORIZONTAL DE LOS FONDOS POR EL QUE DEBE VELARSE EN TODAS LAS ETAPAS DE APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS

La razón fundamental por la que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debería estar integrada transversalmente en todo el proceso de evaluación reside en los imperativos de la normativa comunitaria reguladora de la aplicación de los Fondos.

En particular, el artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 establece 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 ejecución de los Fondos"*.

Así, en la fase de evaluación de los programas operativos de los Fondos, la dimensión de género ha de ser un aspecto necesariamente tenido en cuenta.

PREMISA Nº 2:

LAS BRECHAS DE GÉNERO, EXISTENTES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL, SON PATENTES

2

El análisis diferenciado de cómo afectan las intervenciones de los Fondos a hombres y mujeres resulta en determinados ámbitos de actuación, como es el caso de la I+D+i empresarial, imprescindible, al existir constancia de la existencia de importantes desigualdades de género.

En este sentido, cabe destacar los siguientes aspectos:

- En el ámbito de la investigación, se detecta una menor participación femenina en los equipos de investigación. Así, las mujeres suscriben menos contratos de personal investigador en las universidades, participan en menor medida en los proyectos de investigación del Plan Nacional de I+D+i, disfrutan de menos becas postdoctorales (cuando lo hacen en mayor medida que los hombres en las predoctorales), etc.¹
- En lo que respecta al desarrollo tecnológico y la innovación empresarial, las mujeres también están infrarrepresentadas: son minoría entre el personal empleado en I+D en las empresas², su presencia es inferior en los sectores de alta tecnología³, se dedican a

¹ Fuente: Ministerio de Ciencia e Innovación (Indicadores del Sistema Español de Ciencia y Tecnología).

² Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Estadística de I+D).

³ Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Indicadores de Alta Tecnología).

actividades de I+D en sectores de alta tecnología en menor medida que los hombres⁴, etc.

Esta situación desigual de hombres y mujeres en el ámbito de la Economía del Conocimiento exige actuar a los poderes públicos, los cuales, a través de sus políticas, deben perseguir la erradicación de las brechas de género existentes.

En España, esta exigencia está recogida en:

- la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, en su artículo 15, establece que *"el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"*;
- y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que insta la perspectiva de género como *"una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tomada en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres"* e incluye medidas concretas de promoción de la igualdad en la ciencia, la tecnología y la innovación así como para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia y Tecnología.

⁴ Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Indicadores de Alta Tecnología).

III. PAUTAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EETEC

La *Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento: I+D+i y Sociedad de la Información*⁵ propone la utilización de una serie de métodos y técnicas para la recogida de datos, así como detalla los contenidos que ha de recoger el informe final de evaluación (distribuidos en 7 capítulos):



4

La introducción de la perspectiva de género ha de realizarse tanto a lo largo del proceso de recogida de información (a través de los métodos y técnicas señalados) como en el análisis de ésta y en la plasmación de resultados y conclusiones en el informe. No obstante, se recomienda que la integración del enfoque de género se realice de modo transversal:

- Que no sea tratada de forma independiente ni en un epígrafe específico del informe, sino que se presenten las consideraciones en materia de género insertas en el contenido general de la evaluación.
- Las pautas proporcionadas en los siguientes apartados, a tener en cuenta por los órganos responsables de la evaluación en cada etapa, son orientativas y deberán recogerse donde sea pertinente. La introducción transversal de la igualdad no implica necesariamente hacer alusión a la misma en todos los ejercicios, sino en aquéllos en los que proceda a tenor de un análisis y reflexión previos con perspectiva de género.

⁵ Disponible en:

http://www.dgfc.sggp.meh.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp0713/e/pe/Documents/20090714Guía_Eval_Temática_IDI.pdf

HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE INDICADORES

El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación, incluido en la aplicación informática de gestión del FEDER (FONDOS2007), será la principal fuente de información primaria para la EETEC. En particular, se deberán utilizar los indicadores relativos al Programa Operativo del Fondo Tecnológico.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Utilizar los indicadores que presenten desagregación por sexo.
- Analizar específicamente los indicadores asociados a acciones dirigidas exclusiva o prioritariamente a mujeres, o entre cuyos objetivos se encuentre la promoción de la igualdad de género (si es el caso).

ANÁLISIS DOCUMENTAL

El análisis documental deberá permitir llevar a cabo una actualización del marco normativo y documental de referencia en el ámbito temático del Programa Operativo del Fondo Tecnológico: la I+D+i en la empresa.

5

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Incluir referencias normativas y documentos estratégicos que hagan referencia a la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas y, en particular, en las políticas de I+D+i dirigidas al tejido empresarial.

Entre estos documentos, estarían los siguientes:

- Estrategia por la igualdad entre las mujeres y los hombres 2010-2015 de la Unión Europea.
- VII Programa Marco Comunitario de I+D+i 2007-2013.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España.

- Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Plan Nacional de I+D+i 2008-2011.

ENCUESTAS

Se realizarán encuestas a gestores y beneficiarios de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Tecnológico, cuya información completará la obtenida del sistema de indicadores y permitirá analizar con mayor profundidad los efectos directos e indirectos de las operaciones.

En el momento de la evaluación se seleccionarán los Temas Prioritarios en los que se considere que las encuestas podrían aportar mayor información complementaria.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Incluir, entre los Temas Prioritarios seleccionados, aquéllos en los que se hayan definido objetivos de género y/o incluido proyectos que promuevan la igualdad de género (si es el caso).
- En la medida de lo posible, garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres entre las personas encuestadas.
- Incluir, en el cuestionario de la encuesta, cuestiones vinculadas a la introducción de la perspectiva de género en las acciones desarrolladas:
 - Existencia de análisis de género previos, con identificación de la situación de partida de hombres y mujeres.
 - Fijación de objetivos de reducción de brechas entre hombres y mujeres.
 - Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de los proyectos.
 - Asesoramiento por parte de Organismos de Igualdad o personas expertas en género.
 - Introducción de la perspectiva de género en los criterios de selección de operaciones.
 - Existencia de protocolos para introducir la igualdad de género en la gestión.
 - Resultados obtenidos en materia de igualdad de género.
 - Otras actuaciones realizadas para incorporar transversalmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Otras cuestiones pertinentes para recabar información sobre la evolución de la perspectiva de género en los proyectos concretos

llevados a cabo.

- Explotar los resultados de la encuesta teniendo en cuenta la variable sexo.

ENTREVISTAS FOCALIZADAS

Las entrevistas deben permitir obtener información cualitativa relativa a los juicios de valor de los actores involucrados sobre las actuaciones más eficaces o problemáticas, las dificultades percibidas y la adecuación y pertinencia de las intervenciones desde el punto de vista de la temática analizada.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- En la medida de lo posible, garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres entre las personas entrevistadas.
- Incluir, en el guión de entrevista, cuestiones vinculadas a la introducción de la perspectiva de género en las acciones desarrolladas:
 - Existencia de análisis de género previos, con identificación de la situación de partida de hombres y mujeres.
 - Fijación de objetivos de reducción de brechas entre hombres y mujeres.
 - Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de los proyectos.
 - Asesoramiento por parte de Organismos de Igualdad o personas expertas en género.
 - Introducción de la perspectiva de género en los criterios de selección de operaciones.
 - Existencia de protocolos para introducir la igualdad de género en la gestión.
 - Resultados obtenidos en materia de igualdad de género.
 - Otras actuaciones realizadas para incorporar transversalmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Explotar los resultados de las entrevistas teniendo en cuenta la variable sexo.

MESAS REDONDAS

Serán complementarias a las entrevistas, con las que compartirán similares objetivos. En ellas participarán los distintos tipos de agentes implicados en la gestión y desarrollo de las operaciones.

Las Guía propone celebrarlas en los Temas Prioritarios 3 "*Transferencia de tecnología y mejora de las redes de cooperación entre pequeñas empresas, así como entre éstas y otras empresas y universidades, centros de enseñanza postsecundaria de todo tipo, autoridades regionales, centros de investigación y enclaves científicos y tecnológicos, etc.*", 4 "*Ayudas para I+DT, en particular para las PYME*" y 6 "*Ayudas a las PYME para el fomento de la utilización de productos y procesos de producción que respeten el medio ambiente*".

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Incluir, entre los Temas Prioritarios en torno a los cuales se celebren las mesas, aquéllos en los que se hayan definido objetivos de género y/o incluido proyectos que promuevan la igualdad de género (si es el caso).
- En la medida de lo posible, garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres entre las personas participantes en las mesas.
- Incluir, entre los temas a tratar, cuestiones vinculadas a la introducción de la perspectiva de género en las acciones desarrolladas:
 - Existencia de análisis de género previos, con identificación de la situación de partida de hombres y mujeres.
 - Fijación de objetivos de reducción de brechas entre hombres y mujeres.
 - Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de los proyectos.
 - Asesoramiento por parte de Organismos de Igualdad o personas expertas en género.
 - Introducción de la perspectiva de género en los criterios de selección de operaciones.
 - Existencia de protocolos para introducir la igualdad de género en la gestión.
 - Resultados obtenidos en materia de igualdad de género.
 - Otras actuaciones realizadas para incorporar transversalmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ESTUDIOS DE CASO

Con los estudios de caso se buscará explicar las razones de éxito o fracaso de las acciones ejecutadas en el Programa Operativo del Fondo Tecnológico, así como sus efectos.

La Guía aconseja su realización en los Temas Prioritarios 2 *"Infraestructuras de I+DT y centros de cualificación en una tecnología específica"* y 4 *"Ayudas para I+DT, en particular para las PYME"*.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Seleccionar proyectos incluidos en Temas Prioritarios que hayan definido objetivos de género y/o hayan promovido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (si es el caso).
- Analizar, en los proyectos estudiados, la introducción transversal de la perspectiva de género:
 - Existencia de análisis de género previos, con identificación de la situación de partida de hombres y mujeres.
 - Fijación de objetivos de reducción de brechas entre hombres y mujeres.
 - Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de los proyectos.
 - Asesoramiento por parte de Organismos de Igualdad o personas expertas en género.
 - Introducción de la perspectiva de género en los criterios de selección de operaciones.
 - Existencia de protocolos para introducir la igualdad de género en la gestión.
 - Resultados obtenidos en materia de igualdad de género.
 - Otras actuaciones realizadas para incorporar transversalmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

TÉCNICAS ECONOMETRICAS

Finalmente, en la EETEC se emplearán técnicas econométricas que representen numéricamente las relaciones económicas mediante la combinación y uso de la teoría económica, matemática y estadística. Se emplearán en el análisis de impacto con el fin de identificar y estimar los efectos causales de las intervenciones de los Fondos.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Utilizar variables macroeconómicas que presenten desagregación por sexo (como el empleo).

CONTENIDOS DEL INFORME DE EVALUACIÓN

CAPÍTULO I. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN Y METODOLOGÍA EMPLEADA.

En este capítulo se expondrán el diseño técnico de la EETEC (presentación de las intervenciones, justificación, alcance temporal y material, agentes involucrados, metodología empleada, etc.), los métodos y técnicas que se han utilizado (de recogida de información y de análisis) y los condicionantes encontrados en el desarrollo de los trabajos (dificultades en la recogida de información, limitaciones de los métodos utilizados, factores que han podido dar lugar a sesgos, etc.).

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Hacer mención a cómo se ha introducido transversalmente el principio de igualdad de género en la metodología y las técnicas de evaluación, así como a los límites que se han encontrado para incorporar esta dimensión.

10

CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO.

Este capítulo describirá la evolución del contexto en el que se desenvuelven los programas, en particular en aquellos aspectos relacionados con la I+D+i, a través de dos ejercicios:

- Análisis del marco legal y documental de referencia.
- Análisis de la situación de contexto y evolución de los indicadores correspondientes al ámbito temático de Economía del Conocimiento (indicadores de contexto).

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Analizar la normativa y documentos estratégicos que hagan referencia a la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas y, en particular, a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la I+D+i empresarial.

Entre estos documentos, estarían los siguientes:

- Estrategia por la igualdad entre las mujeres y los hombres 2010-2015 de la Unión Europea.
 - VII Programa Marco Comunitario de I+D+i 2007-2013.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
 - Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España.
 - Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología.
 - Plan Nacional de I+D+i 2008-2011.
- Analizar la evolución de los indicadores de contexto que presenten desagregación por sexo.
 - Poner de manifiesto las brechas de género identificadas.
 - Apuntar las causas de las brechas de género existentes y sus interrelaciones con otros indicadores analizados.
 - Analizar la evolución de los indicadores asociados a acciones dirigidas exclusiva o prioritariamente a mujeres o entre cuyos objetivos se encuentre la promoción de la igualdad de género (si es el caso).
 - Revisar el análisis DAFO incluido en el Programa Operativo del Fondo Tecnológico desde una perspectiva de género.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE PERTINENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA.

Este capítulo examinará los resultados de 5 tipos de análisis:

- Un análisis de pertinencia de la estrategia, que determinará en qué medida los objetivos estratégicos del Programa Operativo del Fondo Tecnológico responden al análisis DAFO elaborado en el Capítulo II.
- Un análisis de coherencia interna, que valorará la calidad del diagnóstico y la pertinencia de la estrategia del Programa Operativo del Fondo Tecnológico, mediante un análisis de

las sinergias entre los objetivos estratégicos (solidez) y un análisis de consistencia de estos objetivos respecto a los ejes y temas considerados.

- Un análisis de coherencia externa, que estudiará el grado de correspondencia entre las intervenciones de los Fondos y otras intervenciones nacionales o comunitarias que se estén ejecutando en su mismo espacio temporal y territorial en materia de I+D+i empresarial.
- Un análisis de concentración, que analizará la coherencia de la estrategia desde el punto de vista financiero, revisando si el gasto se dirige en su mayoría a los objetivos estratégicos establecidos y si se concentra en acciones relevantes para cumplir con los objetivos de Lisboa (*earmarking*).
- Un análisis de complementariedad, que examinará las relaciones existentes entre las intervenciones cofinanciadas por el Fondo Tecnológico y la complementariedad de éstas con los demás programas regionales y plurirregionales del FEDER.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- En el análisis de pertinencia de la estrategia, tomar en consideración las debilidades, amenazas, oportunidades y fortalezas vinculadas a la situación diferencial de hombres y mujeres en el ámbito de la I+D+i empresarial.
- En el análisis de coherencia externa, utilizar matrices que vinculen las prioridades del Fondo Tecnológico con los objetivos de los documentos de referencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (por ejemplo, la Estrategia por la igualdad entre las mujeres y los hombres 2010-2015 de la Unión Europea o la Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología).

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN: REALIZACIONES, RESULTADOS E IMPACTOS.

En este capítulo se recogerá la ejecución de la estrategia en términos de realizaciones y resultados, así como los impactos globales y específicos que se derivan de la misma, a los que se acompañará un análisis de la eficacia en el cumplimiento de los objetivos definidos. Se desarrollarán los apartados siguientes:

- Un análisis de las realizaciones financieras y físicas, con objeto de conocer el grado de ejecución del Programa Operativo del Fondo Tecnológico.
- Un análisis de resultados, esto es, de los efectos y consecuencias de la realización física y financiera.

- Un análisis de impactos, que examinará los efectos y consecuencias (directos e indirectos) que van más allá de los efectos inmediatos de la ejecución de las operaciones programadas.
- Un análisis de eficacia de las intervenciones, que tendrá por objeto determinar el grado en que una operación alcanza sus objetivos en un periodo determinado y con independencia de los costes que implique su ejecución.
- Una evaluación de acciones innovadoras, que revisará este concepto establecido en el artículo 7 del Reglamento (CE) nº 1081/2006, identificará los temas prioritarios donde estas acciones se han concentrado, valorará las realizaciones, resultados, impactos y eficacia conseguidos con las mismas, e identificará buenas prácticas.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Analizar los indicadores operativos (de realización y resultado) que presenten desagregación por sexo.
- Analizar específicamente los indicadores operativos (de realización y resultado) asociados a acciones específicas o prioritariamente dirigidas a mujeres o que hayan fijado objetivos de género (si es el caso).
- Entre los aspectos claves a considerar en el análisis de resultados, introducir algunos vinculados a la promoción de la igualdad de género:
 - qué porcentaje de ayuda se ha destinado a proyectos que hayan definido objetivos de género y/o hayan introducido de algún modo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (si es el caso);
 - cómo ha contribuido el Fondo Tecnológico a reducir las brechas de género existentes en el ámbito de la I+D+i empresarial;
 - cómo ha influido el Fondo Tecnológico en la incorporación de mujeres investigadoras a las empresas;
 - qué efectos ha tenido el Fondo Tecnológico en el empoderamiento de las mujeres en el mundo de la ciencia y la tecnología; etc.
- En el análisis de impactos específicos, analizar el empleo femenino dedicado a I+D en las empresas, así como sobre otros indicadores de género.
- Contrastar la realización del Programa Operativo del Fondo Tecnológico con sus respectivos objetivos en materia de género (si es el caso) y determinar su grado de cumplimiento.
- Realizar una estimación de las perspectivas de cumplimiento de los objetivos de género definidos (si es el caso).
- En la selección de acciones innovadoras, tomar en consideración la eficacia en la integración transversal de la perspectiva de género.

CAPÍTULO V. CALIDAD DE LA EJECUCIÓN Y DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO.

Se ahondará en el conocimiento de la puesta en marcha y aplicación del Fondo Tecnológico, pretendiendo identificar factores de éxito u obstáculos cuya consideración es decisiva para comprender los niveles de realización alcanzados, así como los resultados e impactos globales.

Con esta finalidad, se analizarán específicamente los siguientes aspectos: planificación y programación; gestión; ejecución y seguimiento; y coordinación.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Analizar cómo se ha introducido la perspectiva de género de forma transversal en cada etapa de aplicación de los proyectos de I+D+i:
 - realización de análisis previos con perspectiva de género de la realidad sobre la que se pretende actuar;
 - fijación de objetivos de género, en consonancia con las brechas digitales de género existentes;
 - inclusión del enfoque de género en la selección de las intervenciones;
 - participación de Organismos de Igualdad o personas expertas en género en la gestión;
 - establecimiento de protocolos de introducción de la igualdad en los procedimientos de gestión del programa,
 - utilización de indicadores de género, inclusión de los mismos, medición, seguimiento y evaluación de los resultados que vayan ofreciendo;
 - etc.

14

CAPÍTULO VI. IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS.

Se identificarán y elaborarán casos de buenas prácticas en materia de I+D+i en la empresa.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Utilizar, entre los criterios de selección de buenas prácticas, el éxito en la reducción de brechas de género o en la introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal.

Para la determinación de buenas prácticas en la introducción de la perspectiva

de género, se aconseja consultar el *"Protocolo para la detección de buenas prácticas en el marco de la Red de Políticas de Igualdad"*. En este documento se especifican los criterios que distinguen una "práctica buena" de una "buena práctica" en la incorporación del enfoque de género:

- Impacto de la intervención, entendiendo como tal el grado de incorporación de la perspectiva de género en la misma, y la mejora que entraña en la igualdad de oportunidades del ámbito de la Sociedad del Conocimiento.

El impacto de una intervención debe valorarse de forma global a partir de ítems como: la previsión de impacto de género en el diagnóstico; la asignación de recursos en la intervención (desagregados por sexo); la presencia de mujeres a lo largo del desarrollo de la intervención (agentes implicados, beneficiarios/as), o el grado de cumplimiento de los objetivos de la intervención en términos de transversalización de la perspectiva de género y de consecución de la eliminación de barreras de género.

- Sostenibilidad o grado de continuidad de los resultados positivos esperados del proyecto una vez que la ejecución del mismo se ha completado, así como la perdurabilidad del impacto sobre las personas beneficiarias de la actuación. Se valoran en particular aquellas prácticas que fomenten aprendizajes en los agentes implicados en materia de igualdad de oportunidades, que posibiliten la continuidad en la aplicación de la perspectiva de género y que cuenten, en la medida de lo posible, con garantías de continuidad de los resultados en el tiempo.
- Creatividad, originalidad y calidad de los métodos y soluciones planteadas, siendo valorables todas aquellas experiencias que se sitúen en un espacio diferente, de renovación y experimentación, frente a la metodología tradicional de la incorporación de la perspectiva de género.
- Posibilidad de ser transferible y replicable en otros ámbitos.

Para la identificación de buenas prácticas, puede recurrirse también al servicio de asesoramiento técnico on-line de la Red de Políticas de Igualdad⁶, que apoyará y orientará a los organismos encargados en este proceso.

- Analizar, en las buenas prácticas seleccionadas, la introducción transversal de la perspectiva de género:
 - Existencia de análisis de género previos, con identificación de la situación de partida de hombres y mujeres.
 - Fijación de objetivos de reducción de brechas entre hombres y mujeres.
 - Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de los proyectos.

⁶ A través de la siguiente dirección de correo electrónico: redigualdadfondos@inmujer.es

- Asesoramiento por parte de Organismos de Igualdad o personas expertas en género.
- Introducción de la perspectiva de género en los criterios de selección de operaciones.
- Existencia de protocolos para introducir la igualdad de género en la gestión.
- Resultados obtenidos en materia de igualdad de género.
- Otras actuaciones realizadas para incorporar transversalmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Éste constituirá una recapitulación de los aspectos más relevantes extraídos de la evaluación, que incluirá una exposición de desafíos y perspectivas futuras.

Pautas para introducir la perspectiva de género

- Formular conclusiones sobre la introducción de la perspectiva de género en las acciones del Programa Operativo de Investigación, Desarrollo e Innovación por y para el beneficio de las Empresas –Fondo Tecnológico.
- Incluir recomendaciones para mejorar la integración real y efectiva de la prioridad transversal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las actuaciones de I+D+i empresarial.