

## GUÍA PRÁCTICA PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL INFORME DE SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO 2012

# I. PRESENTACIÓN

### ¿QUÉ ES ESTA GUÍA Y PARA QUÉ SIRVE?

Los Estados miembros, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento (CE) nº 1083/2006, deben presentar, en 2009 y 2012, sendos informes de seguimiento estratégico de los programas operativos del MENR. En 2009, bajo la responsabilidad de la Dirección General de Fondos Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda, se realizó el correspondiente a dicho año<sup>1</sup>, mientras que durante la anualidad 2012 se realizarán las tareas necesarias para la elaboración del Informe de Seguimiento Estratégico de 2012.

Este informe presenta una importancia especial ya que consta de una doble finalidad:

- por un lado, analizar los impactos y resultados conseguidos, así como la previsión para alcanzar los objetivos planteados en el 2007-2013 y,
- por otro lado, servir de referencia para preparar el nuevo periodo de programación.

Esta guía es una herramienta práctica que pretende servir de apoyo para introducir el enfoque de género en el Informe de Seguimiento Estratégico de 2012. Presenta una serie de recomendaciones y orientaciones destinadas a facilitar el trabajo de los organismos implicados en su elaboración, que cada uno pondrá en práctica según considere.

Partiendo de las técnicas de evaluación y los análisis previstos en la *Guía de Elementos Comunes a FEDER, FSE y FC para el Seguimiento Estratégico del MENR 2007-2013*, se proporcionan pautas que permitan integrar transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este ejercicio evaluativo.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

Esta guía se dirige a todos los organismos que participan en el desarrollo del Informe de Seguimiento Estratégico 2012; 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.

<sup>1</sup> Este informe está disponible en: <http://www.dgfc.spgg.meh.es/sitios/DGFC/es-ES/ipr/fcp0713/e/ie/se/Paginas/Inicio.aspx>

## ESTRUCTURA DE LA GUÍA

- ¿POR QUÉ ES NECESARIO ADOPTAR UN ENFOQUE DE GÉNERO EN EL INFORME DE SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO 2012?
- PAUTAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL INFORME DE SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO 2012:
  - En las herramientas y técnicas empleadas.
  - En el informe de evaluación.

## II. ¿POR QUÉ ES NECESARIO ADOPTAR UN ENFOQUE DE GÉNERO EN EL INFORME DE SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO 2012?

### 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 y seguimiento 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 seguimiento del Marco Estratégico Nacional de Referencia, la dimensión de género ha de ser un aspecto necesariamente tenido en cuenta.

3

### PREMISA Nº 2:

#### SE CONSTATA LA EXISTENCIA DE BRECHAS DE GÉNERO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN DIVERSOS ÁMBITOS

En los últimos años los pasos llevados a cabo para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres han sido significativos, sin embargo aún constatamos la existencia de una serie de brechas de género. A continuación se destacan algunos ejemplos de las desigualdades de género más significativas existentes en los ámbitos de intervención del MENR<sup>2</sup>:

- En el ámbito educativo, el 67,5% de las personas analfabetas son mujeres (año 2009). Por otro lado, las mujeres superan a los hombres en el nivel de estudios básicos y estudios superiores, aunque para los estudios secundarios se invierte esta relación. El número de hombres graduados superiores en ciencias, matemáticas y tecnología es muy superior al de mujeres graduadas (15,4% frente al 6,8%).
- 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

<sup>2</sup> Datos extraídos de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (EETIO). [http://www.dgfc.sggp.meh.es/sitios/DGFC/es-ES/ipr/fcp0713/e/ie/ec/Documents/20110202InformeEETIO\\_20\\_5.pdf](http://www.dgfc.sggp.meh.es/sitios/DGFC/es-ES/ipr/fcp0713/e/ie/ec/Documents/20110202InformeEETIO_20_5.pdf)

universidades, participan en menor medida en los proyectos de investigación del Plan Nacional de I+D+i y disfrutan de menos becas postdoctorales (cuando lo hacen en mayor medida que los hombres en las predoctorales).

- 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 empresas, su presencia es inferior en los sectores de alta tecnología y se dedican a actividades de I+D en sectores de alta tecnología en menor medida que los hombres.
- En el ámbito de la Sociedad de la Información, el factor más influyente en la brecha de género es la edad; en edades jóvenes es mayor el número de usuarias del ordenador/internet (16-24 años) y sin embargo esta situación se invierte y se va acrecentando en tramos de edad superiores (a partir de los 25 años). Por otro lado, también se constata que la brecha de género va acortándose con el progresivo aumento del nivel educativo.
- En cuanto al mercado laboral cabe destacar que la tasa de actividad de las mujeres es del 52,2% frente al 68,3% de los hombres, así como la tasa de paro, que es de un 20,4% para las mujeres y de un 19,3% para los hombres. En 2010 el 78,2% de los contratos a tiempo parcial fueron suscritos por mujeres, las cuales esgrimen como principal motivo para acceder a este tipo de trabajo (en un 96,5%) el poder simultanear el trabajo con el cuidado de los hijos y personas dependientes.
- El salario de las mujeres fue en 2007 en media un 25% inferior al de los hombres. Existen diferencias salariales en todos los sectores económicos y especialmente en el sector servicios.

Estas desiguales situaciones exigen actuar a los poderes públicos, los cuales, a través de sus políticas, deben perseguir la erradicación de las brechas de género existentes.

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) recoge en su artículo 15 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 adaptación 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"*.

Cabe destacar, igualmente, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España donde se recuerda que *"la brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad"*. Establece que la LOIEMH recoge el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política pero que su aplicación requiere de un plan estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (art. 17 de la LOIEMH).

### III. PAUTAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL INFORME DE SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO 2012

En el apartado 3 de las "Herramientas y técnicas para la recogida de datos" de la Guía de Elementos Comunes a FEDER, FSE y FC para el Seguimiento Estratégico del MENR 2007-2013 se propone la utilización de una serie de herramientas y técnicas para la recogida de datos y se detalla el contenido que ha de recoger el Informe de Seguimiento Estratégico 2012.



5

La introducción de la perspectiva de género ha de realizarse tanto a lo largo del proceso de recogida de información (a través de las herramientas y técnicas señaladas) 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 del Informe de Seguimiento Estratégico.
- Las pautas proporcionadas en los siguientes apartados, a tener en cuenta por los órganos responsables del informe 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.

Finalmente, es importante recordar la realización durante el año 2010 de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO), de la que se derivaron unas conclusiones y recomendaciones, algunas de ellas en relación con el MENR, que deberán ser tenidas en cuenta e incorporadas al Informe de Seguimiento Estratégico 2012.

## HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

### SISTEMA DE INDICADORES

El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación (de contexto, estratégicos, operativos y de evaluación), incluido en las aplicaciones informáticas de gestión de los Fondos (Fondos2007 y FSE2007), será la principal fuente de información primaria para el Informe de Seguimiento Estratégico 2012.

En particular, se analizarán los indicadores mencionados a continuación, que deberán ser actualizados por los diferentes agentes involucrados:

- Indicadores de contexto: de actualización anual por parte de la SGPTPEC y la UAFSE.
- Indicadores estratégicos: de actualización anual y que están incluidos en las aplicaciones informáticas de Fondos2007 y FSE2007.
- Indicadores operativos: los organismos beneficiarios deberán actualizar estos datos en las aplicaciones informáticas de Fondos2007 y FSE2007.
- Indicadores de evaluación: la actualización de los mismos corresponde a la Autoridad de Gestión y/o los Organismos Intermedios a través de trabajo de campo. La SGPTPEC y la UAFSE coordinarán, armonizarán y analizarán la información obtenida.

6

#### *Pautas para introducir la perspectiva de género*

- Desagregar por sexo todos los indicadores cuya naturaleza lo permita.
- Analizar específicamente los indicadores asociados a acciones dirigidas exclusiva o prioritariamente a eliminar o reducir brechas de género, o entre cuyos objetivos se encuentre la promoción de la igualdad de género (si es el caso).

## ANÁLISIS DOCUMENTAL

El análisis documental suministrará información básica sobre contexto, prioridades y objetivos de las intervenciones, así como sobre los logros que deben alcanzarse.

### *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.

Entre estos documentos, estarían los siguientes:

- Estrategia por la igualdad entre las mujeres y los hombres 2010-2015 de la Unión Europea<sup>3</sup>.
- Informes anuales de progreso de la mencionada Estrategia<sup>4</sup>.
- Pacto Europeo por la igualdad de género (2011-2020)<sup>5</sup>.
- Estudio de la traducción del artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 sobre la promoción de la igualdad de género, la no discriminación y la accesibilidad a personas con discapacidad en los programas 2007-2013 de la política de cohesión cofinanciados con el FEDER y el Fondo de Cohesión<sup>6</sup>.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>7</sup>.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España<sup>8</sup>.
- Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2010)<sup>9</sup>.
- Normativa autonómica en vigor y documentos estratégicos de referencia a nivel regional.

## ENCUESTAS

Para la obtención de información cuantitativa se realizará una muestra representativa del universo de personas beneficiarias de los programas operativos dentro de una selección de ejes y temas prioritarios una vez que se ponga en marcha el proceso evaluador.

<sup>3</sup> <http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244656679238&ssbinary=true>

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index\\_en.htm#](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#)

<sup>5</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/evaluation/pdf/eval2007/art16\\_finalrep\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/pdf/eval2007/art16_finalrep_en.pdf)

<sup>7</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

<sup>8</sup> <http://www.inmujer.es/documentacion/Documentos/DE0375.pdf>

<sup>9</sup> [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/evaluations/spain/files/1102\\_spain\\_gender\\_eval\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/evaluations/spain/files/1102_spain_gender_eval_es.pdf)

En el caso del FEDER, la SGPTEPC definirá la muestra y los cuestionarios a realizar, recopilará la información y realizará el análisis global de los resultados. Los organismos intermedios colaborarán en la cumplimentación de las encuestas con los beneficiarios finales.

En el caso del FSE, la UAFSE asumirá el proceso muestral en su totalidad, por lo que los organismos intermedios no tendrán más tarea asignada que la de cumplimentar los indicadores en FSE2007.

### *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 (como puede ocurrir en los temas prioritarios; 66: Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral, 69: Medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes y 74: Infraestructuras infantiles, entre otros).
- En la medida de lo posible, garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres entre las personas encuestadas.
- Velar por que la presencia femenina entre las personas encuestadas sea coherente con la proporción de mujeres participantes en las operaciones.
- 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 PERSONALIZADAS

Las entrevistas deben permitir obtener información cualitativa relativa a los juicios de valor de los actores involucrados. La guía recomienda la realización de entrevistas personalizadas a agentes gestores y demás personal técnico así como a personas beneficiarias y participantes en las actuaciones de los programas operativos.

El objetivo de las entrevistas personalizadas es recabar diagnósticos e información adicional de los organismos intermedios y beneficiarios y dar respuestas concretas de tipo cualitativo del porqué de los resultados y niveles de ejecución existentes.

### *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.
- Entrevistar a representantes del movimiento asociativo de mujeres, o de asociaciones por la igualdad de género.
- 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 / GRUPOS DE DISCUSIÓN

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 del MENR, personas participantes, beneficiarias y destinatarias últimas. Cada mesa deberá estar compuesta por agentes institucionales, expertos y beneficiarios de un ámbito o tema prioritario.

La Guía considera que las mesas redondas podrían utilizarse para:

- Ayudar a redefinir la estrategia del MENR.
- Explorar las causas y orígenes de las necesidades y/o problemas.
- Aportar soluciones.
- Valorar las conclusiones y recomendaciones alcanzadas en el proceso de elaboración de los informes estratégicos, etc.

10

### *Pautas para introducir la perspectiva de género*

- Introducir la perspectiva de género en los temas previstos en el MENR, por ejemplo, papel de las mujeres en el desarrollo económico, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, mujeres en la investigación, etc.
- Celebrar una mesa redonda o un grupo de discusión específico sobre temas como: participación de las mujeres en la Sociedad de la Información, mujeres y diseño de infraestructuras de transporte, mercado de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y profesional, etc.
- En la medida de lo posible, garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres entre las personas participantes en las mesas redondas y los grupos de discusión.
- Incluir la participación de interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales relacionadas con las asociaciones de mujeres o por la igualdad de género.
- Incluir, entre los temas a tratar en todas las mesas y grupos, 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 un programa o proyecto del MENR, así como sus efectos.

En la realización de estos estudios de caso, se deberá responder a preguntas como: ¿qué situación está siendo ilustrada?, ¿cuáles son los aspectos y efectos más significativos de la situación?, ¿qué factores han provocado la situación?, ¿cuáles son los temas subyacentes?, ¿qué opciones y alternativas existen?, o ¿quiénes son los agentes implicados?

### *Pautas para introducir la perspectiva de género*

- Seleccionar proyectos que hayan definido objetivos de género y/o hayan promovido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (si es el caso) en los programas operativos o temas prioritarios (y, a poder ser, no sólo en el específico de la mejora del acceso de la mujer al mercado laboral).
- 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.

## CONTENIDOS DEL INFORME DE EVALUACIÓN

12

### CAPÍTULO I. SITUACIÓN Y TENDENCIAS SOCIOECONÓMICAS.

En este capítulo se tratará, por un lado, de valorar la adecuación del diagnóstico y su correlación con la realidad económica, social y ambiental de las regiones (para esto se compararán las disparidades en el seno de la UE y entre las regiones de España) y, por otro lado, se examinará si los objetivos de un programa son adecuados, significativos y válidos en relación con la problemática y necesidades identificadas en su área de intervención.

#### *Pautas para introducir la perspectiva de género*

- Los indicadores seleccionados o de contexto deberán estar desagregados por sexo (cuando aplique).
- Se analizará la evolución en el tiempo de estos indicadores de contexto desagregados por sexo, abarcando todos los ámbitos de los Fondos.
- Poner de manifiesto las brechas de género identificadas.
- Apuntar las causas de las brechas de género existentes en todos los ámbitos y sus interrelaciones con otros indicadores analizados.

- Para cada parámetro del análisis del contexto socioeconómico se destacará la evolución de la situación de las mujeres o de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a nivel comunitario y a nivel regional.
- Revisar el análisis DAFO incluido en el MENR desde una perspectiva de género y en su caso, modificarlo para incluir debilidades y fortalezas desde el punto de vista de género.
- Analizar la pertinencia de la estrategia, observando si los objetivos estratégicos relacionados con la igualdad de género responden a las debilidades y fortalezas identificadas en el DAFO respecto al género (cabe recordar en este punto lo señalado por la EETIO respecto a la falta de objetivos específicos de igualdad de género en el MENR).

## CAPÍTULO II. CONTRIBUCIÓN DEL MENR (FEDER, FSE Y FC).

Este capítulo evaluará la contribución del MENR a través de los siguientes análisis:

- Se evaluará la coherencia interna mediante el análisis de las sinergias y grado de consistencia entre los objetivos y ejes, así como de lo ejecutado a partir de las realizaciones para comprobar el cumplimiento de los objetivos planteados en el MENR.
- Se examinará la articulación de los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión con el conjunto de políticas comunitarias y nacionales.
- Se examinarán las relaciones existentes entre ejes y operaciones cofinanciadas que inciden en un mismo territorio: FEDER, FSE, Fondo de Cohesión, FEP, FEADER y/u otros nacionales.
- Se tendrán en cuenta las distintas recomendaciones, orientaciones y guías elaboradas por los organismos competentes para el análisis de la incorporación de los principios horizontales de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el medio ambiente.

13

### *Pautas para introducir la perspectiva de género*

- Respecto al análisis de la coherencia interna, identificar el grado de contribución de los ejes y temas prioritarios a los objetivos estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A este respecto, al carecer el MENR de objetivos estratégicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pueden utilizarse los objetivos específicos de la EETIO.
- En el análisis de coherencia externa, utilizar matrices que vinculen las prioridades del MENR 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, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) o el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España).

- Análisis específico del cumplimiento de las recomendaciones y orientaciones definidas por el Instituto de la Mujer y por los miembros de la Red para la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actuaciones del FEDER, FC y FSE para el periodo 2007-2013 y en relación con las recomendaciones y conclusiones de la EETIO.

### CAPÍTULO III. LOGROS Y RESULTADOS DE LAS INTERVENCIONES COFINANCIADAS

En este capítulo se analizará la eficacia de las realizaciones, los resultados y los impactos de las actuaciones cofinanciadas. Se desarrollarán los apartados siguientes:

- Un análisis de las realizaciones financieras y físicas y de la capacidad de absorción de los distintos ejes prioritarios.
- Un análisis de resultados, esto es, de los efectos y consecuencias de la realización física y financiera para cada una de las prioridades recogidas en el MENR del FEDER, Fondo de Cohesión y FSE. Para ello, plantea una serie de cuestiones que serán respondidas mediante el análisis de los indicadores de evaluación propuestos, encuestas o estudios de caso.
- 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 del grado de cobertura, que hará referencia a la relación existente entre la población que se beneficia de los programas y el total de la población objetivo de los mismos.
- Un análisis de la eficiencia de las realizaciones, de los resultados y de los impactos. Se pretende estudiar el grado de cumplimiento de los valores objetivo fijados en el MENR y en los programas operativos, conocer la capacidad de absorción de los distintos ejes prioritarios y obtener información precisa sobre la actividad generada por cada uno de ellos, en relación con las estimaciones previstas.
- Un análisis del valor añadido comunitario, determinando en qué medida la Comunidad ha contribuido a aportar valor a las intervenciones llevadas a cabo a nivel nacional dentro del marco de la Política de Cohesión. Se compararán los datos del escenario actual con los de un escenario hipotético sin intervención de los Fondos.

- Análisis del grado de cumplimiento de las prioridades horizontales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y medio ambiente, así como de las prioridades concretas establecidas en los Fondos sobre estas materias.
- Análisis de la puesta en práctica y ejecución tanto del MENR como de los diferentes programas operativos. Esta tarea servirá para la identificación de algún posible obstáculo cuya incidencia haya sido clara en la realización alcanzada.

### *Pautas para introducir la perspectiva de género*

- Analizar los indicadores operativos que presenten desagregación por sexo así como aquellos indicadores de cualquier tipo que, pudiendo desagregarse por sexo, no lo están, por ejemplo, los que se refieren a la población, personas beneficiarias, etc..
- Analizar específicamente los indicadores asociados a acciones específicas o prioritariamente dirigidas a mujeres o que hayan fijado objetivos relacionados con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Analizar, siempre que la información disponible lo permita, el porqué de los resultados (elevados, muy reducidos o anómalos) de los indicadores físicos y financieros en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En el análisis de cobertura, desagregar por sexo todos los indicadores clave: tasas de prevalencia, tasas de cobertura, tasas de eficacia de la cobertura, etc. y valorar los resultados para ver si son adecuados o no con la estrategia de igualdad de género.
- En el análisis de resultados, incluir, entre los aspectos a considerar en cada ámbito prioritario del MENR, algunos que permitan valorar las consecuencias de los programas en materia de género:

En el ámbito de I+D+i y Sociedad de la Información, considerar o dar respuesta a los siguientes aspectos:

- Del total del presupuesto programado en este eje, ¿cuánto se ha destinado a acciones positivas?
- ¿Cuántas mujeres investigadoras se han beneficiado de las ayudas de este eje?
- ¿Cuánto ha mejorado el dato de mujeres empleadas en I+D respecto al total de personas empleadas?
- ¿Cómo han influido las actuaciones cofinanciadas en el ratio de mujeres trabajadoras en sectores de alta y media tecnología sobre el total de personas trabajadoras ocupadas en dichos sectores?
- ¿Cómo ha evolucionado la presencia de mujeres en puestos de

responsabilidad en instituciones científicas y en la dirección de equipos y proyectos de investigación?

- ¿Cuántas patentes han sido desarrolladas por mujeres o por equipos de investigación liderados por mujeres?
- ¿Cuántos proyectos de investigación en materia de género se han promovido?
- Del total de empresas tecnológicas creadas, ¿cuántas han sido creadas por mujeres?<sup>10</sup>
- ¿Han aumentado el acceso y uso de Internet y de las nuevas tecnologías por las mujeres?
- ¿Las acciones cofinanciadas han promovido los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información?

En el ámbito de Desarrollo e innovación empresarial, considerar o dar respuesta a los siguientes aspectos:

- ¿Cuántas de las ayudas concedidas han ido a la creación de nuevas por empresas promovidas por mujeres?
- ¿Cuántas empresas solicitan ayuda para la implantación de planes o medidas de igualdad o conciliación?
- ¿Qué repercusiones han tenido las intervenciones sobre la creación de empresas por mujeres?

En el ámbito de Medio ambiente, desarrollo sostenible y prevención de riesgos, considerar o dar respuesta a los siguientes aspectos:

- ¿Cuál es el porcentaje de población femenina beneficiada por los proyectos de gestión de residuos?
- ¿Cuál es el porcentaje de población femenina beneficiada por la construcción o mejora de una EDAR?
- De las actuaciones en ETAP, ¿cuál ha sido el incremento de población femenina beneficiada?
- ¿Cuántas mujeres se han beneficiado de las actuaciones contra incendios?
- ¿Cuántas mujeres se han beneficiado de actuaciones contra inundaciones?
- ¿Cómo han repercutido las actuaciones sobre el medio ambiente en la población femenina?
- ¿Se han tenido en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres en el diseño de los proyectos?

En el ámbito de Transporte y energía, considerar o dar respuesta a los

<sup>10</sup> Por ejemplo, se puede considerar que están promovidas por mujeres aquellas empresas que tengan más del 50% del capital en manos de mujeres y en las que la administración se lleve a cabo mayoritariamente por mujeres.

siguientes aspectos:

- ¿Cómo han repercutido las actuaciones de transporte y energía en la población femenina?
- ¿Se han tenido en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres en el diseño de los proyectos?

En el ámbito de Desarrollo urbano, considerar o dar respuesta a los siguientes aspectos:

- ¿Se ha promocionado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las zonas incluidas en proyectos integrados de desarrollo? ¿Cómo?
- ¿Cuántas mujeres se han beneficiado de las intervenciones?
- ¿Cuántas mujeres se han beneficiado de proyectos integrados?
- ¿Se han atendido las necesidades específicas de las mujeres?
- ¿Se ha garantizado un acceso en condiciones de igualdad de hombres y mujeres a los distintos servicios e infraestructuras urbanas?

En el ámbito de Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios, considerar o dar respuesta a los siguientes aspectos:

- Del total de mujeres beneficiarias, ¿cuántas efectivamente han creado una empresa y la mantienen a los 24 meses de haber participado en la acción?
- ¿Cuál es el porcentaje de participación femenina en proyectos de autoempleo, pymes y empresas de economía social?
- ¿Cuántas de las empresas creadas que continúan existiendo a los 24 meses están dirigidas por mujeres?
- ¿Qué resultados se han obtenido en cuanto al acceso de las mujeres a la formación permanente?
- ¿Qué efecto han tenido los fondos en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres?

En el ámbito de Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, considerar o dar respuesta a los siguientes aspectos:

- ¿Cuál es el porcentaje de mujeres desempleadas que han recibido ayuda?
- ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que ha accedido a un empleo una vez finalizada la acción?
- De las mujeres que han accedido a un puesto de trabajo, ¿cuántas han conseguido una ocupación adecuada a la formación recibida?

- De estas mujeres, ¿cuántas han accedido a un contrato indefinido?
- ¿Qué porcentaje de mujeres beneficiarias se mantiene en su puesto de trabajo a los 12 meses?
- ¿Cómo han contribuido las operaciones a reducir la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas entre hombres y mujeres?
- ¿En qué medida han fomentado las acciones cofinanciadas la corresponsabilidad en las labores domésticas y la atención a la familia?

En el ámbito de Aumento y mejora del capital humano, considerar o dar respuesta a los siguientes aspectos:

- ¿Cuál ha sido el grado de cobertura de las actuaciones sobre las alumnas mayores de 16 años que no han superado la ESO?
- ¿Qué impacto han tenido las operaciones cofinanciadas sobre la tasa de abandono escolar de las mujeres?
- ¿Cuál ha sido el porcentaje de incorporación de mujeres tecnólogas e investigadoras?
- ¿Cuál es el porcentaje de empresas, particularmente pymes, que han incorporado mujeres tecnólogas o investigadoras sobre el total de empresas receptoras?
- ¿Qué alcance han tenido las acciones de sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Qué impacto han tenido las operaciones cofinanciadas en la ruptura de estereotipos de género?
- ¿Cómo han influido los fondos en la inserción laboral y la inclusión social de las mujeres?

En definitiva, se trata de comprobar cómo han contribuido el FEDER, el Fondo de Cohesión y el FSE a reducir las brechas de género existentes en sus ámbitos de intervención.

- En el análisis de la calidad de la ejecución y los sistemas de seguimiento, analizar cómo se ha introducido la perspectiva de género de forma transversal en cada etapa de aplicación de los proyectos:
  - 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 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.
- En el análisis de valor añadido comunitario, contemplar si las actuaciones realizadas han aumentado la empleabilidad de las mujeres (por ejemplo la formación) o han contribuido a mejorar su estabilidad en el empleo, o su acceso a puestos de responsabilidad, etc.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Éste constituirá un capítulo recapitulativo de los aspectos más relevantes extraídos de la evaluación, que incluirá:

- Estudio de los resultados e impactos generados por las actuaciones cofinanciadas,
- Una relación de buenas prácticas detectadas, como paso previo para el intercambio de experiencias tanto a nivel nacional como europeo, así como para facilitar la tarea de integrar las prioridades horizontales.

19

### *Pautas para introducir la perspectiva de género*

- Formular conclusiones sobre la introducción de la perspectiva de género en las acciones de los Fondos.
- Incluir recomendaciones para mejorar la integración real y efectiva de la prioridad transversal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las actuaciones cofinanciadas en el actual período de programación, teniendo en cuenta las recomendaciones y conclusiones que el Informe de la EETIO aportó.
- Incluir recomendaciones de carácter estratégico, relacionadas con la igualdad 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*<sup>11</sup>.

- 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.
  - 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.

<sup>11</sup>El protocolo está disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadname1=Content-disposition&blobheadvalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244656663380&ssbinary=true>

Asimismo, el servicio de asesoramiento técnico on line de la Red de Políticas de Igualdad, accesible a través del correo electrónico [redigualdadfondos@inmujer.es](mailto:redigualdadfondos@inmujer.es), está concebido para prestar apoyo y asesoramiento en estas y otras cuestiones relacionadas con la introducción de la perspectiva de género en todas las etapas de ejecución de los Fondos.