



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

Cofinanciado por el FSE.
Programa Operativo 2014-
2020 DE ASISTENCIA
TECNICA

Informe de Evaluación Temática de Igualdad de Género en el marco del periodo de programación 2014 – 2020

***(Cofinanciado por el Fondo Social Europeo, PO
2014-2020 de Asistencia Técnica)***



ÍNDICE

1.	CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN	3
1.1.	<i>Descripción sintética de la programación del Fondo Social Europeo</i>	3
1.2.	<i>Población a la que se dirigen las medidas y acciones</i>	9
1.3.	<i>El ámbito de actuación y el alcance temporal de las medidas y acciones</i>	10
1.4.	<i>Análisis del marco legal de referencia</i>	13
1.5.	<i>Situación de contexto en materia de género: necesidades y retos de intervención</i>	16
1.6.	<i>Organismos involucrados en las actuaciones de género en los Programas Operativos</i>	19
2.	METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN	21
2.1.	<i>Consideraciones generales</i>	21
2.2.	<i>Matriz de evaluación propuesta</i>	23
2.3.	<i>Técnicas de recogida de información</i>	23
2.4.	<i>Técnicas de análisis de información</i>	27
2.5.	<i>Limitaciones del ejercicio evaluativo</i>	28
3.	EVALUACIÓN DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN.....	29
3.1.	<i>Coherencia externa y complementariedad de las medidas en materia de género con otras políticas o programas en esta materia</i>	30
3.2.	<i>Coherencia interna y consistencia en materia de género de la programación</i>	34
3.2.1.	Coherencia interna del Acuerdo de Asociación	35
3.2.2.	Coherencia de los PO de FSE con el diagnóstico del Acuerdo de Asociación.....	42
3.2.3.	Coherencia de los PO del FSE con sus diagnósticos y estrategias de aplicación de la perspectiva de género.....	48
3.3.	<i>Calidad del diseño con perspectiva de género en la programación de FSE</i>	52
3.3.1.	La participación de organismos especializados en género en el ciclo de vida de los programas.	52
3.3.2.	Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de información y comunicación	58
3.3.3.	La selección de las operaciones y de las personas beneficiarias.....	61
3.3.4.	Incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de seguimiento y evaluación.....	65
3.4.	<i>Evolución de la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de los Programas Operativos</i>	67
4.	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA.....	72
4.1.	<i>Realización financiera</i>	72
4.1.1.	Programas Operativos Regionales – Realización financiera	74
4.1.2.	Programas Operativos Plurirregionales - Realización financiera	75
4.2.	<i>Realización física</i>	78
4.2.1.	Programas Operativos Regionales – Realización física	78
4.2.2.	Programas Operativos Plurirregionales – Realización física	83
4.3.	<i>Marco de Rendimiento</i>	93
4.4.	<i>Grado de Cobertura</i>	96
5.	EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA.....	99
6.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	102
6.1.	<i>El equilibrio de los resultados del FSE entre hombres y mujeres</i>	103

6.2. La contribución del FSE a la mejora de la situación de las mujeres y la reducción de la desigualdad	107
6.2.1. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral	107
6.2.2. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación	110
6.2.3. Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente	113
6.2.4. Eje de Innovación social	114
6.2.5. Instrumentos financieros	114
6.2.6. Incidencia plurirregional	115
6.3. Otros resultados del FSE en el entorno	116
7. EVALUACIÓN DE IMPACTO	120
7.1. Impacto de FSE en la mejora de la situación de las mujeres	121
7.2. Impacto sobre la gestión de los organismos públicos y las políticas públicas	123
7.3. Sostenibilidad de los resultados de las actuaciones de FSE en materia de género	127
8. VALOR AÑADIDO COMUNITARIO	129
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	133
9.1. Conclusiones	133
9.1.1. Diseño de la Programación	133
9.1.2. Eficacia.....	135
9.1.3. Resultados	136
9.1.4. Impacto y valor añadido comunitario	137
9.2. Recomendaciones	137
ANEXO 1. DIAGNÓSTICO DETALLADO	143
<i>Situación de partida</i>	143
<i>Evolución de la situación en el periodo 2014-2018</i>	148
ANEXO 2. MATRIZ DE LA EVALUACIÓN	163
ANEXO 3: FUENTES DOCUMENTALES	168
ANEXO 4: METODOLOGÍA DE LA CONSULTA REALIZADA A ORGANISMOS INTERMEDIOS Y BENEFICIARIOS Y A ORGANISMOS DE IGUALDAD	171
ANEXO 5. EFICACIA	178
ANEXO 6. INDICADORES DE RESULTADOS	192
ANEXO 7: BUENAS PRÁCTICAS	204

1. CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN

1.1. Descripción sintética de la programación del Fondo Social Europeo

Las prioridades establecidas en el Fondo Social Europeo vienen determinadas en documentos de diferente naturaleza estratégica, siendo el último de ellos el [Acuerdo de Asociación de España para el período de programación 2014-2020](#). Concretamente, en la elaboración de este Acuerdo de Asociación se han tenido en cuenta las disposiciones recogidas en el Anexo I, sobre el *Marco Estratégico Común, del Reglamento (UE) N°1303/2013*. Éste proporciona orientaciones estratégicas con el fin de lograr un enfoque integrado en la aplicación de los fondos, la coordinación con otras políticas e instrumentos de la Unión y la contribución efectiva a los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

Así mismo, el *Reglamento N°1304/2013 del 17 de diciembre de 2013* relativo al Fondo Social Europeo establece las misiones del Fondo Social Europeo, incluida la *Iniciativa de Empleo Juvenil*, el ámbito de sus ayudas, disposiciones específicas y las categorías de gastos subvencionables; y, por tanto, constituye el documento normativo de referencia en el que se indica que el FSE promueve:

- Niveles elevados de empleo de calidad.
- El acceso mejorado al mercado laboral.
- La movilidad geográfica y de ocupación de las y los trabajadores.
- La adaptación de los trabajadores al cambio industrial y a los cambios en los sistemas de producción necesarios para alcanzar un desarrollo sostenible.
- Un elevado nivel de educación y formación para todas las personas.
- La transición de la educación al empleo de la juventud.
- La lucha contra la pobreza.
- La inclusión social.
- La igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- La aplicación de reformas, en especial en los ámbitos de empleo, educación, formación y políticas sociales.

Ilustración 1. Secuencia temporal del marco regulatorio de referencia del FSE



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación ex ante del Acuerdo de Asociación

La estructura de programación del FSE en el período de programación 2014-2020 responde al mandato normativo regulatorio que queda estructurado de la siguiente manera:

Ilustración 2. Lógica de la estructura de programación



Fuente: Acuerdo de Asociación

Concretamente, para el Fondo Social Europeo la programación se describe de la siguiente manera:

De los 11 Objetivos Temáticos previstos para los Fondos EIE, se enumeran a continuación los 3 OT que corresponden a la **programación del FSE**:

- **OT8.** Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral.
- **OT9.** Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación.
- **OT10.** Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente.

Tabla 1. Objetivos Temáticos de los Fondos EIE

OBJETIVOS TEMÁTICOS DE LOS FONDOS EIE	
Objetivo Temático	TÍTULO
OT1	Potenciar la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación
OT2	Mejorar el uso y la calidad de las tecnologías de la información y de la comunicación y el acceso a las mismas
OT3	Mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, del sector agrícola (en el caso del FEADER) y del sector de la pesca y la acuicultura
OT4	Favorecer la transición a una economía baja en carbono en todos los sectores
OT5	Promover la adaptación al cambio climático y la prevención y gestión de riesgos
OT6	Conservar y proteger el medioambiente y promover la eficiencia de los recursos
OT7	Promover el transporte sostenible y eliminar los estrangulamientos en las infraestructuras de red fundamentales
OT8	Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral
OT9	Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación
OT10	Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente
OT11	Mejorar la capacidad institucional de las autoridades públicas y las partes interesadas y la eficiencia de la administración pública

Fuente: Artículo 9 Objetivos Temáticos del Reglamento (UE) 1303/2013

En el siguiente nivel se observan los **Ejes Prioritarios** sobre los que se estructura la programación:

Tabla 2. Ejes prioritarios FSE en España

EJES FSE 2014-2020 EN ESPAÑA	
COD	TÍTULO
Eje 1	Fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral
Eje 2	Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación
Eje 3	Inversión en educación, formación y mejora de las competencias profesionales y el aprendizaje permanente
Eje 4	Mejora de la calidad institucional de los agentes y autoridades públicas y la eficiencia de la Administración Pública ¹
Eje 5	Integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes que no se encuentran empleadas, ni participan en actividades de educación ni formación, en particular en el contexto de la garantía juvenil
Eje 6	Innovación Social
Eje 7	Cooperación Transnacional
Eje 8	Asistencia Técnica
Eje 9	Instrumentos financieros

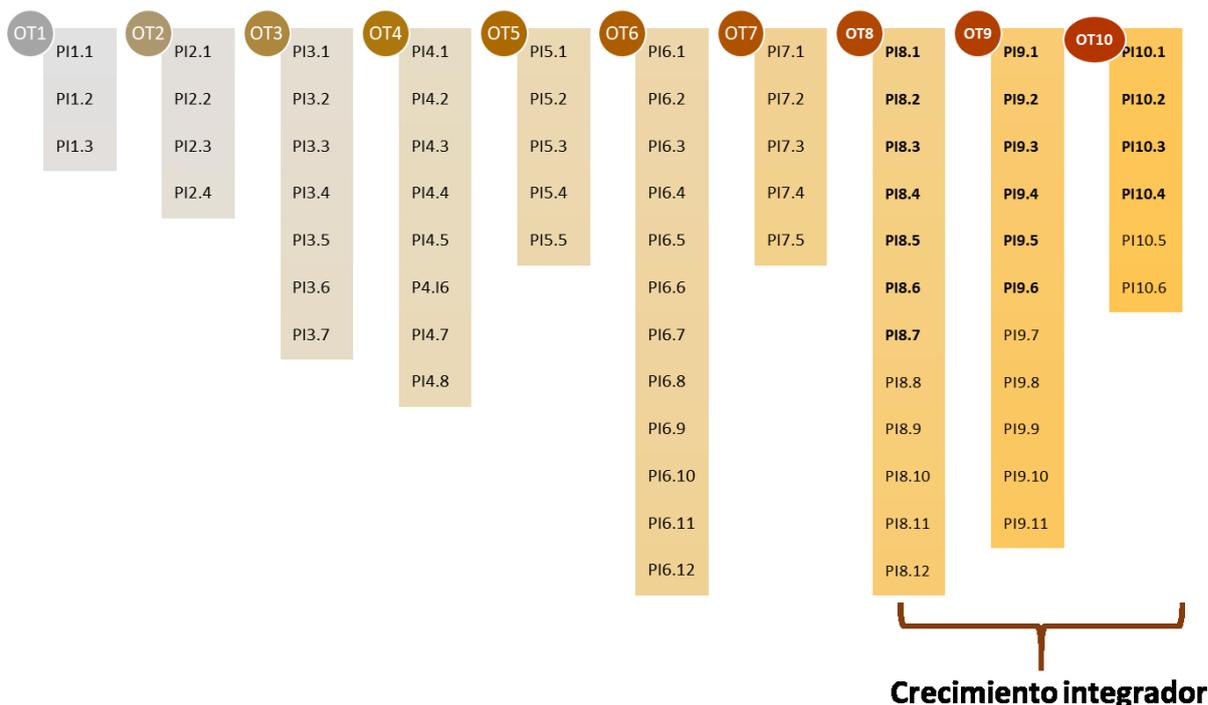
Fuente: Documento UAFSE - Arquitectura del FSE 2014-2020 en España

Los Fondos EIE responden al mandato de la Estrategia de la Unión sobre un “crecimiento inteligente, sostenible e integrador” y de manera específica, tal y como se señala en la evaluación ex ante del Acuerdo de Asociación en España, el Fondo Social Europeo reconoce principalmente el **principio de “crecimiento integrador”**.

A continuación se presenta la estructura de programación del FSE con los Objetivos Temáticos y sus Prioridades de Inversión, señalando aquellas vinculadas al crecimiento integrador.

¹ Este eje no aplica en España.

Ilustración 3. Estructura de programación del FSE



Fuente: Acuerdo de Asociación y su evaluación ex ante

Los siguientes niveles de la estructura de programación vienen determinados por las Prioridades de Inversión y los Objetivos Específicos, a partir de los cuales se identifican las diferentes tipologías de intervención. En las siguientes tablas se observan estos diferentes niveles desagregados, en primer lugar, por Prioridad de Inversión y seguidamente por Objetivo Específico.

Con respecto a las Prioridades de Inversión se destacan aquellas vinculadas al FSE y que se contemplan en el Acuerdo de Asociación. Estas Prioridades de Inversión descienden de cada uno de los Objetivos Temáticos relativos a este Fondo, es decir, de los **Objetivos Temáticos 8, 9 y 10**.

Tabla 3. Prioridades de Inversión vinculadas al FSE, Acuerdo de Asociación de España 2014-2020

PI 8.1	El acceso al empleo por parte de los demandantes de empleo y de las personas inactivas, incluidos los desempleados de larga duración y las personas alejadas del mercado laboral, así como las iniciativas de empleo locales y el fomento de la movilidad laboral
PI.8.2	La integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes, en particular de aquellos sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación y formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y los procedentes de comunidades marginadas, también a través de la aplicación de la Garantía Juvenil
PI.8.3	Promover el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y la creación de empresas
PI.8.4	La igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y la privada
PI.8.5	La adaptación de los trabajadores, las empresas y los empresarios al cambio
PI.8.6	Promover un envejecimiento activo y saludable

PI.8.7	La modernización de las instituciones del mercado de trabajo, como los servicios de empleo públicos y privados y la mejora de la respuesta a las necesidades del mercado laboral también a través de medidas que aumenten la movilidad laboral transnacional así como a través de programas de movilidad y una mejor cooperación entre instituciones y partes interesadas correspondientes.
PI.9.1	La inclusión activa, en particular con vistas a fomentar la igualdad de oportunidades, la participación activa y la mejora de la empleabilidad
PI.9.2	La integración socioeconómica de comunidades marginadas tales como la de la población romaní
PI.9.3	La lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades
PI.9.4	El acceso a servicios asequibles, sostenibles y de calidad, incluidos los servicios sanitarios y sociales de interés general
PI.9.5	El fomento del emprendimiento social y la integración a través de la formación profesional en empresas sociales y la promoción de la economía social y solidaria para facilitar el acceso al empleo
PI.9.6	Las estrategias de desarrollo local a cargo de las comunidades locales
PI.10.1	La reducción y la prevención del abandono escolar temprano y el fomento de la igualdad de acceso a una educación infantil, primaria y secundaria de buena calidad, incluidos los itinerarios de aprendizaje formales, no formales e informales encaminados a permitir la reintegración en el proceso de educación y formación.
PI.10.2	La mejora de la calidad, la eficacia y la accesibilidad de la educación superior y ciclos equivalentes con el fin de mejorar la participación y el nivel de instrucción
PI.10.3	La mejora de la igualdad de acceso al aprendizaje permanente para todos los grupos de edad en estructuras formales, no formales e informales y de los conocimientos, las competencias profesionales y las capacidades de los trabajadores, así como la promoción de itinerarios de aprendizaje flexibles, también a través de la orientación profesional y la convalidación de las competencias adquiridas.
PI.10.4	La mejora de la adecuación al mercado de trabajo de los sistemas de educación y formación, facilitando la transición de la educación al empleo y reforzando los sistemas de enseñanza y formación profesional, así como su calidad, también a través de mecanismos de anticipación de las necesidades en materia de competencias, la adaptación de los programas de estudios y la creación y el desarrollo de sistemas de aprendizaje en un entorno laboral, incluidos los sistemas de formación dual y los programas de prácticas.

Fuente: Acuerdo de Asociación y su evaluación ex ante

Por último, se señalan los **Objetivos Específicos** de cada una de las Prioridades de Inversión y de los correspondientes Objetivos Temáticos.

Tabla 4. Objetivos Específicos vinculados al FSE

OE. 8.1.1	Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas y/o demandantes de empleo a través de la orientación profesional, así como impulsar la activación de la población inactiva.
OE. 8.1.2	Mejorar la empleabilidad especialmente de las personas desempleadas y/o demandantes de empleo, a través de la adquisición y/o actualización de competencias profesionales
OE. 8.1.3	Aumentar la contratación de carácter estable de las personas desempleadas y/o demandantes de empleo, incluyendo las personas desempleadas de larga duración y aquellas de más edad
OE.8.1.4	Aumentar la movilidad laboral a nivel nacional e internacional como vía para obtener una integración duradera en el mercado de trabajo
OE. 8.1.5	Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas o inactivas, especialmente de aquellas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, por medio de la adquisición de experiencia profesional, incluidas las iniciativas locales de empleo.
OE.8.2.1 (POEJ)	La activación de las personas jóvenes no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación, que permita su incorporación al mercado laboral a la educación o a la formación

OE.8.2.2 (POEJ)	Reforzar la empleabilidad y las competencias profesionales de las personas jóvenes no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación
OE.8.2.3 (POEJ)	Aumentar el emprendimiento de las personas jóvenes como vía de acceso al mercado laboral a través de la creación de empresas
OE.8.2.4 (POEJ)	Aumentar la contratación de carácter indefinido (de las personas jóvenes a través de la intermediación y de los incentivos económicos
OE. 8.3.1	Aumentar las competencias emprendedoras e incrementar el número de empresas e iniciativas de trabajo por cuenta propia sostenibles creadas, facilitando su financiación mejorando la calidad y la eficiencia de los servicios de apoyo y de consolidación
OE. 8.4.1	Aumentar la contratación de mujeres, especialmente en sectores económicos que presentan un alto potencial de empleo con escasa presencia femenina
OE. 8.4.2	(Re) integrar y mantener en el mercado laboral a las personas con dependientes a su cargo, a través de medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y fomentar la igualdad de género en el ámbito formativo, educativo y laboral
OE. 8.5.1	Adaptar la cualificación de las personas trabajadoras a las necesidades del mercado laboral, así como mejorar su situación contractual para garantizar su mantenimiento en el empleo y permitir su progresión profesional.
OE. 8.6.1	Aumentar la participación, mantenimiento en el empleo y la reintegración de personas mayores en el mercado laboral a través de iniciativas para la gestión de la edad y la formación continua de las personas trabajadoras de mayor edad
OE. 8.7.1	Aumentar la eficacia de la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, a través de un refuerzo de los recursos y las capacidades de las instituciones del mercado de trabajo.
OE. 8.7.2	Aumentar la eficacia de las estructuras de intermediación sobre movilidad laboral, incluyendo la movilidad internacional
OE.9.1.1	Mejorar la inserción socio laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, a través de la activación y de itinerarios integrados y personalizados de inserción
OE.9.1.2	Aumentar la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social
OE.9.2.1	Aumentar la integración socio laboral, la contratación y el empleo por cuenta propia de personas pertenecientes a comunidades marginadas, como la de la población Romání, mediante el desarrollo de acciones integrales
OE.9.3.1	Aumentar la integración socio-laboral de las personas pertenecientes a colectivos más vulnerables, a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral, evitando a su vez la discriminación múltiple.
OE.9.3.2	Aumentar la integración socio-laboral de las personas migrantes o pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión, a través de actuaciones que fomenten la diversidad y la igualdad de trato y la lucha contra todo tipo de discriminación.
OE.9.4.1	Mejorar la accesibilidad para las personas más vulnerables a servicios de atención sanitaria, sociales y de orientación, formación y educación, incluyendo la eliminación de los estereotipos.
OE.9.5.1	Aumentar el número de entidades de economía social que trabajan para la integración socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.
OE.9.5.2	Aumentar la contratación y mantener en el empleo a las personas pertenecientes a colectivos en situación o riesgo de exclusión social por parte de entidades de la economía social.
OE.9.6.1	Aumentar el empleo y la integración social a través de estrategias de desarrollo local participativo.
OE.10.1.1	Reducir el número de alumnos que abandonan tempranamente el sistema educativo que participan en la Formación Profesional Básica y los nuevos itinerarios de la Educación Secundaria Obligatoria.
OE.10.1.2	Reducir el abandono educativo temprano y mejorar los resultados educativos especialmente del alumnado con necesidades educativas especiales y del alumnado con necesidades específicas, a través de medidas de apoyo personalizadas y de proyectos de los centros o los organismos competentes
OE.10.2.1	Aumentar el número de alumnos de postgrado que obtienen formación en el ámbito de la I+D+i, fomentando el desarrollo de actividades en red con centros tecnológicos, de investigación y empresas, con énfasis en la participación de mujeres
OE.10.2.2	Reducir el abandono educativo temprano y mejorar los resultados educativos especialmente del alumnado con necesidades educativas especiales y del alumnado con necesidades específicas, a través de medidas de apoyo personalizadas y de proyectos de los centros o los organismos competentes.
OE.10.3.1	Mejorar las capacidades y aprendizaje permanente de los participantes, entre otras competencias en materia de TIC e idiomas
OE.10.3.2	Aumentar el número de personas que reciben una validación y acreditación de competencias profesionales o certificación de experiencia laboral o de nivel educativo

OE.10.4.1	Aumentar la participación en la formación profesional de grado medio y superior mejorar la calidad de la Formación Profesional
OE.10.4.2	Actualizar el catálogo nacional de las cualificaciones y desarrollar y poner en marcha planes oficiales de estudios que garanticen una adecuada transición desde la educación al empleo de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y la actualización del sistema educativo
OE.10.4.3	Aumentar la participación en formación profesional dual y aprendizaje, estableciendo una relación directa con empresas.
OE.12.1.1	Alcanzar una gestión y control de calidad que permita la consecución de los objetivos del PO asegurando unas tasas de error mínima
OE.12.1.2	Realizar estudios y evaluaciones de calidad para medir la eficacia, eficiencia e impacto del PO
OE.12.1.3	Conseguir que los potenciales beneficiarios, así como la sociedad en su conjunto, estén debidamente informados sobre todos los aspectos relevantes del PO y puedan actuar en consecuencia

Fuente: Acuerdo de Asociación y su evaluación ex ante

1.2. Población a la que se dirigen las medidas y acciones

A partir de la estructura programática del FSE, articulada a partir de Prioridades de Inversión y Objetivos Específicos, se definen un conjunto de indicadores que vienen determinados por esta organización y que permiten evaluar el alcance y cobertura de los diferentes ámbitos de actuación sobre los que intercede el Fondo.

En la tabla que se incluye a continuación se identifica el conjunto de **indicadores comunes de productividad**, a partir de los cuales se concluye que el principal colectivo al que se dirigen las medidas y acciones del FSE es el de las **personas desempleadas**. No obstante, también se consideran destinatarias de otras acciones, aunque en menor medida, las personas inactivas o personas ocupadas, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

A partir de estas categorías principales, el decálogo de indicadores establecido por el FSE permite identificar diferentes **características** entre las personas a las que se dirige, como la edad, nivel de estudios, situación familiar y situación en el hogar o alguna otra característica definitoria de la situación de la persona.

La siguiente tabla muestra el listado de **indicadores de naturaleza vinculante** que han de ser considerados en la gestión y seguimiento del FSE y **que han servido de base para la definición de la población destinataria** de las medidas y acciones. En cualquier caso, todos los indicadores descritos han de ser cuantificados y desagregados por sexo.

Tabla 5. Listado de los indicadores comunes de productividad del FSE

Código	Título
CO01	Personas desempleadas, incluidas las de larga duración
CO02	Personas desempleadas de larga duración
CO03	Personas inactivas
CO04	Personas inactivas no integradas en los sistemas de educación o formación
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia

Código	Título
CO06	Personas menores de 25 años de edad
CO061	Personas con 25 años y 54 años. Ambos incluidos.
CO07	Personas mayores de 54 años de edad
CO08	Personas mayores de 54 años de edad que se hallen desempleados, incluidos los de larga duración, o inactivos y no integrados en los sistemas de educación o formación
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o secundaria (CINE 2)
CO10	Personas con el segundo ciclo de enseñanza secundaria (CINE 3) o con enseñanza postsecundaria (CINE 4)
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a su cargo
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a su cargo
CO15	Migrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas comunidades marginadas, como la población romaní)
CO16	Participantes con discapacidad
CO17	Otras personas desfavorecidas
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en cuanto a vivienda
CO19	Personas de zonas rurales
CO20	Nº de proyectos total o parcialmente realizados por los agentes sociales o las organizaciones no gubernamentales
CO21	Nº de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo
CO22	Nº de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local
CO23	Nº de microempresas y pequeñas y medianas empresas subvencionadas (incluidas las cooperativas y las empresas de economía social)

Fuente: Anexo I del Reglamento (UE) Nº 1304/2013.

1.3. El ámbito de actuación y el alcance temporal de las medidas y acciones

El **Acuerdo de Asociación de España 2014-2020** establece los ámbitos de actuación de los Fondos EIE que tienen su traslación a los Objetivos Temáticos, Prioridades de Inversión y Objetivos Específicos que rigen en el FSE. A partir del mismo, la Unidad Administradora de FSE estableció los siguientes **ámbitos de actuación** que han regido la programación. Éstos son:

- Formación profesional para el empleo.
- Formación profesional para el empleo en el ámbito educativo.

- Itinerarios Integrados de Inserción.
- Acciones de Formación y Empleo.
- Becas y prácticas no laborales.
- Ayuda para el fomento de la contratación.
- Bonificaciones.
- Ayudas a los emprendedores y creación de Empresas.
- Ayuda a la movilidad geográfica y funcional de trabajadores.
- Iniciativas locales de empleo y pactos territoriales y otras ayudas en el ámbito local.
- Acciones para prevenir y actuar ante el abandono escolar.
- Ayudas para la mejora de sistemas en las empresas.
- Ayudas a redes y asociaciones para proyectos que favorezcan el acceso de las personas al mercado laboral.
- **Impulso y promoción de la igualdad de oportunidades, de la igualdad de trato y no discriminación y de fomento de la autonomía personal.**
- Actualización y modernización del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Promoción y desarrollo de la evaluación y acreditación de las competencias profesionales y de las mejoras de la calidad del Sistema de Formación Profesional.
- Actuaciones de modernización y mejora de los servicios de empleo para incrementar el acceso al empleo de los colectivos más alejados del mercado de trabajo.
- Asistencia Técnica.

Fuente: Unidad Administradora de FSE

Entre estas **actuaciones priorizadas, exentas de la especificidad en materia de género**, destaca **un ámbito de carácter específico vinculado al fomento de la igualdad de oportunidades en términos globales**: “impulso y promoción de la igualdad de oportunidades, de la igualdad de trato y no discriminación y de fomento de la autonomía personal”.

Si bien no se explicita la priorización de las mujeres en la mayoría de los ámbitos de actuación, sí que se establece en algunas de las actuaciones concretas enmarcadas en estos ámbitos en los programas operativos. Fruto de su revisión cabe destacar, entre otras, las siguientes **actuaciones**, algunas de las cuales pueden ser consideradas **acciones positivas**, destinadas a las mujeres:

- Bonificaciones para la contratación de mujeres desempleadas y/o demandantes de empleo.
- Aumentar la contratación de mujeres, especialmente en sectores económicos que presentan un alto potencial de empleo con escasa presencia femenina.
- Autoempleo/emprendimiento para mujeres, el acceso al mercado laboral sin estereotipos o sesgo de género, dirigidas específicamente a las mujeres más jóvenes; y en la lucha contra

la brecha salarial, que afectan a todos los estratos y particularmente a las mujeres que ocupan trabajos mediana y altamente cualificados.

- Supresión de los estereotipos de género en la contratación y formación de las personas.
- Servicios de asesoramiento laboral a la mujer.

Y otras **actuaciones de carácter más transversal**, orientadas a incorporar el principio de igualdad de oportunidades en diversos ámbitos, por ejemplo:

- Incorporación de recursos que permitan de medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal que faciliten la participación en las empresas de economía social de aquellas personas que tienen obligaciones familiares.
- Cofinanciación de cursos de formación con la incorporación de módulos transversales como inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género.
- Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluido el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo.
- Ayudas a las empresas y organizaciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad.
- Aumentar la integración socio-laboral de las personas pertenecientes a colectivos más vulnerables, a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral, evitando a su vez la discriminación múltiple

El período de elegibilidad de Fondo Social Europeo viene determinado por el período de programación vigente, que comprende desde la anualidad 2014 al año 2020. No obstante, el objeto de la presente **evaluación** comprende la actividad llevada a cabo entre el **1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017**. Este corte temporal será especialmente relevante en el análisis relacionado con los indicadores vinculados a la eficacia física y financiera, así como en el análisis de la eficiencia.

A priori, cabe concluir que, atendiendo a **las actuaciones marcadas como prioritarias** en el AA, éstas **responderían satisfactoriamente a los principales retos de intervención en materia de género** anteriormente identificados.

Así, por un lado, se proponen **actuaciones específicas** que podrían contribuir a fomentar el acceso al mercado laboral de las mujeres desempleadas (bonificaciones a la contratación, servicios de asesoramiento laboral), a reducir la segregación ocupacional (fomento a la contratación de mujeres en sectores en las que están infrarrepresentadas), a reducir la brecha salarial, y a derribar los estereotipos de género en la contratación y promoción.

Y, por otro lado, se plantean una serie de **actuaciones de carácter transversal**, que a priori podrían tener una incidencia significativa en la mejora de la conciliación laboral, familiar y personal de hombres y mujeres (a través de recursos para las empresas, sensibilización y formación) y en la mejora de oportunidades en la carrera laboral de las mujeres (planes de igualdad en las empresas, medidas de sensibilización); y se señalan medidas para hacer frente a la discriminación múltiple que sufren

muchas mujeres en su integración en el mercado laboral, intentando dar respuesta así a su situación de mayor vulnerabilidad.

De manera que con este elenco de posibles actuaciones se estaría intentando dar respuesta a algunos de los principales retos en materia de género en nuestro país. Como se muestra en el diagnóstico, **reducir brechas de género, implica atender y actuar sobre los múltiples factores que las provocan**, que radican en **factores culturales muy arraigados**, que residen no solo en el ámbito de lo público sino de lo privado; y que implican la necesaria **evaluación en términos de impacto de género**. Para poder ser concluyentes en términos de pertinencia o adecuación de estas medidas para dar respuesta a las necesidades existentes, se necesita profundizar en ellas, análisis que forma parte de los apartados posteriores.

No obstante, en este nivel se observa la **ausencia de actuaciones destinadas a algunos de los retos señalados**, como medidas específicas destinadas a la mejora de las condiciones de empleo de las mujeres, y a la revalorización de los puestos de trabajo más feminizados, en lo relativo al mercado laboral; así como la propuesta de actuaciones para fomentar itinerarios formativos en sectores de actividad en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

1.4. Análisis del marco legal de referencia

Existe un marco legal de referencia principal que ha sentado las bases para la programación del FSE, que por tanto se ha constituido como **guía y orientación para la integración de la perspectiva de género**. De manera específica, a continuación se detalla el alcance de las principales disposiciones en el marco europeo, que han determinado la elaboración de los diferentes programas y estrategias:

- **Reglamento (UE) N° 1303/2013 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de Diciembre de 2013 de Disposiciones Comunes (RDC).**
 - Este Reglamento establece el **principio de igualdad de género como eje transversal**. Concretamente se establece como Principio Horizontal y Objetivo Político Transversal un principio específico destinado a mitigar las diferencias entre mujeres y hombres. Dentro de las Disposiciones Comunes aplicables a los Fondos EIE y en los Principios de Ayuda de la Unión a los Fondos EIE existe un artículo específico (**artículo 7**) **destinado a la promoción del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación**, que es un principio transversal a toda la programación.
 - También rige en el **artículo 55** del Reglamento, relativo a la **evaluación ex ante**, la necesidad de valorar la adecuación de las medidas previstas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir todo tipo de discriminación, en particular, en lo referente a la accesibilidad para personas con discapacidad.
 - En el **artículo 96, apartado 7, letra c** se establece la **contribución** que ha de tener el programa operativo a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y, cuando proceda, de las

medidas para garantizar la [integración de la perspectiva de género](#) en el nivel del programa operativo y en el nivel operativo.

- En cuanto al contenido de los [Planes de Ejecución Conjuntos \(artículo 106\)](#), estos incluirán (apartado 6) un análisis de sus [efectos](#) en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de la discriminación. Se prevé que los [Informes Anuales de Ejecución \(IAE\)](#) recojan específicamente las [acciones concretas](#) que se hayan llevado a cabo para promover la igualdad entre mujeres y hombres y promover la integración de la perspectiva de género en cada Programa Operativo y sus operaciones. (Art. 111, letra e), las acciones concretas emprendidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación, en particular en relación con la accesibilidad de las personas con discapacidad, y las medidas aplicadas para garantizar la [integración de la perspectiva de género en el programa operativo y las operaciones](#). Asimismo se establece que una de las funciones del Comité de Seguimiento será revisar este punto (artículo 110, apartado 11).
 - Finalmente, como aspecto relevante en el [Anexo XIII](#) relativo a la [designación de la Autoridad de Gestión y de Certificación](#) se recoge expresamente, en el ámbito de las actividades de gestión y control relativas a la Autoridad de Gestión el desarrollo de iv) “procedimientos relativos a un sistema de recogida, registro y almacenamiento de datos de manera informatizada sobre cada operación, incluidos, cuando proceda, los datos sobre cada uno de los participantes y el desglose de los datos sobre [indicadores por sexo](#) cuando se requiera, y para garantizar que la seguridad de los sistemas esté en consonancia con las normas aceptadas internacionalmente”.
- [Reglamento \(UE\) N° 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de Diciembre de 2013 relativo al FSE.](#)
 - El [Considerando 18](#) ya establece la obligación de los Estados miembros y de la Comisión Europea de garantizar que la ejecución de las prioridades financiadas por el FSE contribuya a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Se destaca además la importancia de [integrar los objetivos en materia de igualdad de género](#) en todas las dimensiones y en todas las fases de programación, además de adoptar medidas concretas de fomento de la igualdad de género, la independencia económica de las mujeres, la mejora de su educación y competencias profesionales y la reintegración de las mujeres víctimas de la violencia en el mercado de trabajo y en la sociedad.
 - En el [Considerando 6](#) se hace una mención específica a tener en cuenta las especificidades de las [mujeres de mayor edad](#) como personas especialmente desfavorecidas (entre otros grupos de personas), destinando políticas específicas orientadas a favorecer la inclusión social y a prevenir y combatir la pobreza.
 - El [artículo 2](#) establece como una de las “Misiones” del FSE (“objetivo general”) la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo. El [artículo 7](#) va destinado específicamente a promover el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres mediante la [integración de la perspectiva](#)

de género de modo transversal en todas las fases de la programación (preparación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas operativos).

- Por otro lado, la **integración de la perspectiva de género en la programación** queda establecida a partir del **objetivo temático 8** “Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral”, donde se establece como prioridad de inversión iv) la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo. Se trata, por tanto, de una prioridad dirigida a mitigar de forma específica las diferencias entre mujeres y hombres (contempla el desarrollo y apoyo de medidas en ámbitos concretos).

El **objetivo temático 9** destinado a “Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación” está orientado a **mitigar de forma transversal** las diferencias entre mujeres y hombres. Dentro de este OT una de las Prioridades de Inversión establece de forma general la iii) lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades. Esta es por tanto una prioridad de inversión de tipo más genérico o transversal destinada no específicamente a mitigar las diferencias entre mujeres y hombres sino a combatirlas y promocionar la igualdad de oportunidades de forma transversal.

- **Acuerdo de Asociación de España 2014-2020 (AA)**

- Entre las **prioridades de inversión** del *Position Paper* se señala “la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo, así como la igualdad de trato entre todas las personas y no discriminación por otros motivos”.
- Se establece como prioridad el mantenimiento de la **Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres**.
- Finalmente, se apunta el **principio transversal de obligado cumplimiento** vinculado con *la lucha contra todo tipo de discriminación y fomento de la igualdad de oportunidades*.

- **Documento Guía de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Período de Programación 2014-2020. Seguimiento y Evaluación de la Política de Cohesión. Fondo Social Europeo.**

- En este caso no se mencionan elementos generales o principios rectores transversales sobre la igualdad de género en el documento, sólo se hace especial mención a la necesidad de disponer de **muestras representativas** atendiendo a la perspectiva de género.

- **Documento Temático sobre la aplicación de la Iniciativa de Empleo Juvenil, de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión de septiembre de 2014.**

- Este documento no menciona elementos generales o principios rectores transversales sobre la igualdad de género. El género se aborda de manera específica exclusivamente a la hora de establecer las indicaciones sobre la **forma de registrar el sexo de las y los participantes** y en la obligatoriedad de agregar diferenciadamente los registros individuales de hombres y mujeres a la hora de componer el valor agregado del indicador de participación.

Con carácter particular, tanto a nivel de Estado miembro como a nivel regional, se han establecido una serie de regulaciones específicas en consonancia con las directrices europeas.

Por tanto, son **numerosas las determinaciones reglamentarias y normativas que establecen los principios de aplicación de la perspectiva de género de manera transversal**, así como orientan a la necesidad del desarrollo de actuaciones específicas en aras de alcanzar la igualdad de hombres y mujeres y superar las brechas existentes.

Por otro lado, es importante destacar que **en los documentos normativos analizados no se utiliza un lenguaje no sexista**; existe una fuerte tendencia al uso del genérico masculino para referirse al conjunto de la población, generando un sesgo tanto en la norma como en la programación vinculada a ella. Situación que en materia de reglamentos podría derivarse de una traducción literal sin atender a la diversidad del lenguaje castellano del inglés, lo que en todo caso constituye un **referente negativo** en la defensa y aplicación de este lenguaje en todas las fases de aplicación de los fondos europeos por parte de los diferentes operadores.

1.5. Situación de contexto en materia de género: necesidades y retos de intervención.

En el Anexo I de este informe figura, en primer lugar, un análisis detallado de la **situación de partida** en materia de género existente en el conjunto del Estado español en el momento de la programación de los Fondos Estructurales y de Inversión (anualidad 2013) y, en segundo lugar, el análisis de su **evolución durante los años de ejecución del FSE**, a lo largo del periodo 2014-2018.

► PRINCIPALES BRECHAS EN MOMENTO PREVIO A LA PROGRAMACIÓN 2014-2020

Conforme al diagnóstico realizado se puede concluir que las principales brechas de género y las necesidades de intervención derivadas o retos en materia de lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres se concentraban en la **coyuntura previa a la programación** en las siguientes dimensiones:

- Las brechas de género son especialmente significativas en el **ámbito del mercado laboral**, pues las mujeres cuentan con menores tasas de participación en el mercado laboral, menores tasas de empleo y sin embargo mayores tasas de desempleo. A estas **mayores dificultades de acceso al mercado laboral** se suman unas **condiciones de mayor precariedad** en el empleo, que se concretan en una muy superior tasa de parcialidad en el empleo; que en buena medida se traduce en una sustancial **brecha salarial** bruta, que también viene explicada por la

segregación ocupacional o sectorial en el mercado laboral. Otra brecha de género sustancial en el mercado laboral es la relativa a la segregación vertical.

- Si bien las mujeres cuentan con una **situación de partida más favorable que los hombres en el sistema educativo** atendiendo a sus mayores tasas de acceso a la formación y de éxito en términos de resultados, esta ventaja no se traslada, como se ha señalado, al mercado de trabajo, atendiendo a las mayores dificultades de acceso al mercado y de segregación ocupacional. El **desequilibrio entre hombres y mujeres en la elección del itinerario formativo**, que se concreta en una menor presencia de las mujeres en ramas vinculadas a sectores industriales, tecnológicos y científicos, a la postre explica la segregación ocupacional por sexo, la brecha salarial y la menor protección social de las mujeres.
- Entre los factores estructurales que según todos los indicadores persisten y explican en buena medida las dificultades de acceso de las mujeres al mercado laboral y su posición en él se sitúa en el **desigual reparto de tareas entre hombres y mujeres en el ámbito privado o doméstico**, que recaen en una sustancial mayor proporción sobre las mujeres, dificultando y/o entorpeciendo su acceso al mercado laboral y su promoción en él.
- Cuando a la condición de ser mujer se suman otra serie de características vinculadas a **la nacionalidad extranjera, la discapacidad o la edad avanzada**, entre otras, la interacción de estas variables sitúan a estas mujeres en una **situación de mayor vulnerabilidad y exclusión que los hombres** con similares características. Las mayores dificultades a las que se enfrentan se sitúan en el ámbito del acceso al empleo y, como consecuencia, en el riesgo de pobreza.

► EVOLUCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO 2014-2018 EN ESPAÑA

El análisis de la **evolución del comportamiento de los indicadores de contexto** relacionados con los distintos ámbitos de intervención del FSE (2014-2018) muestra diferentes evoluciones en la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

- En general, **se mantienen las brechas de género identificadas en el mercado laboral, si bien se perciben mejoras sustantivas en el grupo de edad de mujeres jóvenes**. En este sentido, si bien las mujeres van accediendo en el periodo analizado al mercado laboral, es patente la **persistencia de la mayor precariedad de las condiciones de trabajo de las mujeres** (mayor temporalidad, jornadas a tiempo parcial y peores salarios), que en buena medida se explican, por un lado, por la **fuerte segregación sectorial**, que polariza la ocupación, de manera que sectores con salarios más altos, ocupaciones con un mayor reconocimiento social y condiciones de mayor estabilidad en el empleo, en términos generales, están altamente masculinizados, mientras el sector servicios y especialmente los servicios a personas, que cuentan con ocupaciones con un menor reconocimiento social y peores condiciones de trabajo, está especialmente feminizado.
- La **brecha salarial bruta y por hora de trabajo** se mantiene también a lo largo de este periodo. Los factores por los que las mujeres, especialmente las madres, cobran menos son varios, y están asociados con las interrupciones de las carreras para el cuidado, las reducciones de jornada, con la búsqueda de empleos donde la conciliación sea más sencilla a costa de salario, y con las políticas de contratación y promoción, que tienden a penalizar a las mujeres que tienen menores

a su cargo, como consecuencia de los estereotipos de género, que siguen asociando a los hombres como los sustentadores económicos principales, más disponibles para el empleo, frente a las mujeres cuidadoras. A ello se une **la infravaloración del trabajo femenino**, al demostrarse que en empresas de las mismas características, en las más feminizadas los salarios tienden a ser inferiores.

- Por otro lado, **se mantiene la segregación vertical** en el mercado laboral, lo que lleva a que las mujeres no acaben de acceder de forma paritaria a puestos de responsabilidad, donde se toman las decisiones y se obtienen mejores condiciones laborales. La pequeña mejora de los últimos años en los indicadores de presencia de mujeres en la presidencia y consejos de administración de las empresas requiere del mantenimiento del esfuerzo en esta dirección.
- La explicación de estas situaciones de desigualdad sigue vinculada en buena medida a la **desigual distribución de tareas entre hombres y mujeres en el ámbito privado**, de manera que lo que los indicadores muestran es la persistencia de **la falta de corresponsabilidad**, de forma que son las mujeres quienes se dedican mayoritariamente a las tareas domésticas y de cuidado, lo que determina una mayor proporción de jornadas a tiempo parcial, menores salarios y protección social, mayores dificultades para promocionar en el medio laboral e, incluso, situaciones de discriminación en el acceso al mercado de trabajo, vinculadas al rol social proyectado de las mujeres como principales proveedoras del ámbito doméstico en detrimento del espacio de trabajo. El hecho de que las mujeres son las que hacen un mayor uso de las **medidas de conciliación** requiere de una **intervención prioritaria para potenciar el equilibrio en su adopción por parte de hombres y mujeres**. No obstante, se viene observando un cambio generacional, que se manifiesta en una tendencia de **mayor solicitud de excedencias y permisos vinculados al cuidado de familiares entre los hombres** que lentamente pueden contribuir a un reparto más equitativo de las tareas de cuidados y así a un progresivo equilibrio en el mercado laboral.
- **La situación de los colectivos de población más vulnerables es desigual**. Mientras en el caso de las personas con discapacidad los datos reflejan una progresiva desaparición de la brecha de género en las tasas de actividad, en la población extranjera **las brechas se intensifican**, y se mantienen en las mujeres mayores de 45 años, con especial incidencia en las **mujeres de entre 55 y 59 años**. En este último caso además se confirma la percepción de que las mujeres mayores son un colectivo especialmente vulnerable, cuyo riesgo de pobreza y exclusión es mayor que en el resto. Por tanto los **colectivos de mujeres inmigrantes, de mujeres con discapacidad y mujeres de edad avanzada requieren de una atención prioritaria en lo relativo a su acceso al mercado laboral** atendiendo a las elevadas brechas de género detectadas, lo que requiere de medidas de actuación que presten atención a los condicionantes particulares que frenan en cada caso el acceso al mercado de trabajo de las mujeres.
- Los **datos siguen siendo muy favorables a las mujeres en materia de acceso a la educación, atendiendo al nivel de educación conseguido** y la participación en la formación permanente, a lo que se une la menor tasa de abandono escolar temprano. No obstante, se **mantiene la clara brecha de género en la elección de la rama de enseñanza**, reproduciéndose los tradicionales roles masculinos y femeninos, lo que perpetúa la segregación ocupacional.

Por tanto, estas constituyen los principales retos a los que se enfrentan las políticas en materia de género. En los capítulos que figuran a continuación se dará cuenta de la medida en que la programación del FSE ha atendido a las necesidades de intervención planteadas y la manera en que lo ha hecho.

En base al **análisis de la pertinencia** de los Programas Operativos conforme a la evolución de las brechas detectadas entre mujeres y hombres, que implica profundizar en la variación de esa situación de partida, tal y como se ha realizado, y determinar la alineación con la programación existente, en términos generales, cabe concluir que **los principales indicadores macro** que identifican las diferentes brechas de género en los distintos ámbitos **presentan valores negativos** en materia de género.

Ello **motiva aún más si cabe una estrategia dual de intervención, mediante la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el programa, y de intervención específica a través de medidas de acción positiva**, destinadas a determinados grupos de mujeres con mayores dificultades.

El diagnóstico recabado pone claramente de manifiesto la necesaria **priorización de actuaciones desde un enfoque de la interseccionalidad**, que permite identificar las diversas variables que intensifican las brechas de género.

1.6. Organismos involucrados en las actuaciones de género en los Programas Operativos

Las entidades implicadas en la gestión de los Programas Operativos son los Organismos Intermedios y los beneficiarios. En el caso de las actuaciones en materia de género, **los organismos involucrados** son principalmente los **organismos de igualdad** territoriales de las distintas Comunidades Autónomas y el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades a nivel nacional. Por tanto, los organismos territoriales de igualdad representan una doble funcionalidad, además de cumplir el rol de organismos de referencia en la materia, pueden actuar como beneficiarios de las medidas relacionadas. No obstante, en el apartado relativo a la participación de los organismos especializados en género en el ciclo de vida de los programas nos detendremos en el rol que juegan los organismos de igualdad.

Por otra parte, todos los **Organismos Intermedios de los Programas Operativos**, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas, están involucrados de forma transversal en la ejecución de las actuaciones, bien sea a través de la organización de actividades formativas en esta materia, bien a través de la gestión, el seguimiento y la evaluación de los programas.

Por otro lado, en varios PO se ha detectado que los Organismos Intermedios y beneficiarios cuentan con el **apoyo de equipos especializados internamente**. Este es el caso de la Dirección General del Trabajo de Cataluña, que cuenta con una unidad específica de igualdad en el PO FSE de Cataluña o de las unidades de igualdad de los Departamentos en el caso del PO FSE del País Vasco.

En la consulta realizada a los Organismos Intermedios, ante la pregunta de si se contó con **algún otro tipo de asesoramiento especializado en materia de género** (organizaciones de mujeres, personas expertas, etc.) **en el diseño del PO**, no se obtiene una respuesta concluyente por su parte, dado que un 37,5% responde afirmativamente y otro 37,5% lo hace con una respuesta negativa. Esto último, unido a que hay un 25% de respuestas NS/NC, hace pensar que **no es usual contar con otro tipo de apoyo durante la programación**.

2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

2.1. Consideraciones generales

a) Objetivo de la evaluación

La presente evaluación se encuentra enmarcada en la prestación de servicios de apoyo técnico a la Subdirección General de Programación y Evaluación del FSE para la realización del informe de evaluación temática de igualdad de género, según quedó establecido en el Plan Estratégico Nacional de Evaluación del FSE 2014-2020.

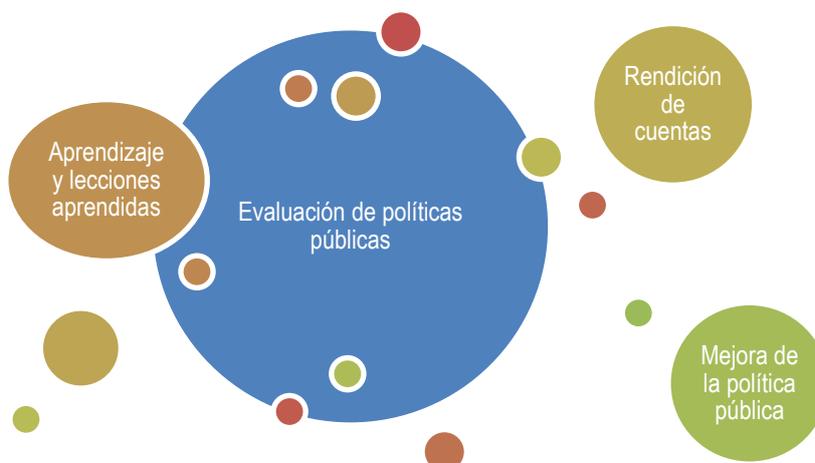
El objetivo de esta evaluación es valorar en qué medida la programación de FSE se ha diseñado y se están implementando de acuerdo con el **principio horizontal de igualdad de género** marcado por la política europea. Se profundiza sobre el diseño, la implementación, eficacia, eficiencia, resultados e impacto de las medidas que se hayan desarrollado en favor de la igualdad de género en nuestro país.

Por otro lado, tanto en el marco de los fondos comunitarios como en el de las políticas públicas en general se puede indicar que la evaluación de **políticas públicas** está vinculada, principalmente, al cumplimiento de tres **funciones**:

- **Rendición de cuentas o responsabilidad.** Cualquier ejercicio evaluativo contribuirá a rendir cuentas y/o responsabilidad de las políticas públicas que hayan sido puestas en marcha.
- **Aprendizaje o lecciones aprendidas** de aplicabilidad para otros procesos evaluativos que permitan aprovechar los conocimientos adquiridos en ejercicios similares y sean de aplicabilidad en el presente.
- **Mejora de la política pública.** Una evaluación permitirá incorporar elementos de mejora y recomendaciones en el proceso de aplicación y puesta en marcha de la política.

La siguiente ilustración refleja la interrelación de las funciones de la evaluación:

Ilustración 4. Funciones de la evaluación



Fuente: elaboración propia a partir de AEVAL (Agencia de Evaluación y calidad)

b) Alcance de la evaluación

El enfoque de esta evaluación se centra principalmente en llevar a cabo el ejercicio evaluativo desde el inicio de los programas operativos hasta el 31 de diciembre de 2017.

Las preguntas de evaluación, que serán el hilo conductor de la evaluación, están identificadas en la matriz de evaluación (ver anexo 2).

c) Marco teórico de la evaluación

Esta evaluación se corresponde con una **evaluación intermedia**, es decir, se lleva a cabo mientras el período de programación de FSE sigue vigente, por lo tanto la evaluación adopta un enfoque sumativo y comprensivo que permitirá enjuiciar el Programa teniendo en cuenta **aspectos clave** del contexto en el que se desarrolla, la estructura con la que cuenta, su concepción o diseño y los resultados e impactos alcanzados con respecto a los previstos en el momento de la presente evaluación que permitan alimentar la continuación del período de programación en el Estado Miembro.

La evaluación ha contemplado el **ámbito temporal** comprendido desde el inicio del período hasta 31 de diciembre de 2017.

Con respecto al **ámbito geográfico**, cabe especificar que el Fondo Social Europeo tiene incidencia en la totalidad del territorio de cada Estado Miembro.

La metodología que caracteriza esta evaluación es una metodología que combina diferentes **métodos cuantitativos y cualitativos** que se materializan en diversas herramientas de recogida de información que se detalla a continuación.

2.2. Matriz de evaluación propuesta

El marco o matriz de evaluación es el producto del proceso que permite la transformación de las preguntas de evaluación en variables observables (indicadores) que permitirán articular su respuesta a partir del análisis conjunto, contrastado e integrado de los datos recogidos de diversas fuentes a partir de las técnicas que se definan. La matriz de evaluación cumple así un papel de guía del proceso, de modo que los esfuerzos que se lleven a cabo se encuentren dirigidos a la consecución de los objetivos planteados (el marco de evaluación ha sido incluido como Anexo 2 de este documento)

El resto de la matriz cuenta con una estructura tradicional: columna de indicadores a partir de los cuales se responderán las preguntas y técnicas de recogida (y en algunos casos, también de análisis, si bien desde una perspectiva general).

En este ejercicio evaluativo concreto se ha hecho un esfuerzo por parte del equipo evaluador en concentrar aquellas preguntas de evaluación referidas al mismo ámbito con el objeto de centrar los esfuerzos y maximizar las fuentes de información.

2.3. Técnicas de recogida de información

De cara a la realización de esta evaluación se prevé contar con una gama diversa de técnicas de recogida de información, tanto de carácter secundario, que en este caso son amplias y abundantes, como fuentes primarias dirigidas específicamente a obtener información concreta para esta evaluación. A continuación se realiza un repaso de las técnicas que se han utilizado, indicando las razones para ello, sus principales características, los destinatarios previstos y otros aspectos que se hayan considerado relevantes.

a) Análisis documental

El diseño y gestión de FSE ha generado un importante volumen de información en términos de documentos programáticos y estratégicos, información de gestión y seguimiento, información y comunicación, en el nivel plurirregional y regional.

En general, las fuentes documentales y bases de datos revisadas han permitido enriquecer la mirada del equipo evaluador y llevar a cabo un trabajo más informado y, por tanto, de mayor calidad.

En el Anexo 3 puede encontrarse el listado de fuentes documentales que han sido utilizados y seguirán siendo utilizados en esta evaluación.

b) Entrevista focalizada al Instituto de la Mujer

En una fase avanzada de la evaluación se ha realizado una entrevista con el IMIO como principal representante de los organismos de igualdad y como organismo beneficiario directo de actuaciones en el marco de FSE.

El objetivo de esta entrevista ha sido contrastar con las personas representantes de la entidad los principales hallazgos extraídos del ejercicio evaluativo y recoger aquellas percepciones y recomendaciones que se han producido fruto de la evaluación.

c) Cuestionario a través de una plataforma *on line*

La encuesta *on line* ha sido dirigida a dos tipos de perfiles:

- Organismos Intermedios y beneficiarios de la Autoridad de Gestión de los Programas Operativos.
- A las personas representantes de los organismos de Igualdad competentes a nivel nacional y autonómico.

Ambos cuestionarios presentan una estructura común realizando preguntas cerradas (en su mayoría) sobre diferentes bloques de contenido:

- Diseño del PO,
- Implementación,
- Eficacia,
- Eficiencia,
- Resultados,
- Impacto y Valor añadido.

Los dos tipos de cuestionarios se programaron en la plataforma de distribución *on line* *Survey Monkey*.

Las principales características metodológicas se desarrollan en el anexo 4.

d) Estudios de caso

Los estudios de caso han sido el instrumento fundamental utilizado para alimentar los apartados relativos a resultados, impactos y valor añadido. Por lo tanto, la selección de los mismos ha requerido un proceso de revisión del estado y situación de las diferentes regiones y su evolución en Fondo Social Europeo. La aplicación de esta técnica ha integrado el desarrollo de entrevistas focalizadas con agentes clave, entidades gestoras y beneficiarios del Fondo Social Europeo que desarrollen actuaciones que se consideren representativas.

Se han identificado un conjunto de criterios de forma que el mayor o menor grado de cumplimiento del conjunto de estos permita determinar que programas o actuaciones son altamente representativas en lo que respecta a la gestión de la igualdad de género en los PO. Sin embargo, estos criterios de

valoración no han sido aplicados en el caso de los Programas Plurirregionales debido a la dificultad de profundizar con carácter holístico en la perspectiva de género a través de esta herramienta.

La transversalidad territorial de estos Programas Plurirregionales por un lado y la especificidad temática de los mismos por otro suponen un impedimento para seleccionar actuaciones representativas del conjunto de programas.

Los **criterios de valoración** utilizados han sido los siguientes:

Criterio nº 1. Eje Prioritario significativo.

Con el objetivo de conocer el impacto de las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el enfoque a resultados se han analizado los programas operativos para averiguar si los recursos se han concentrado en alguno de los Ejes Prioritarios que les otorgue una significatividad frente al resto de Ejes dentro de un mismo programa, así como en comparación con todos los Ejes del conjunto de Programas Operativos. Se valorará de forma especial la programación y ejecución de la Prioridad de Inversión 8.4 (EP 1) *Promover la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y la privada* y de la Prioridad de Inversión 9.3 (EP 2) *La lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades*.

Criterio nº 2. Actuaciones singulares.

Este segundo criterio trata de determinar si existen actuaciones singulares en materia de género en los distintos programas operativos. Se trata de diferenciar las actuaciones que destacan sobre el resto, tienen un carácter específico y van más allá del mero cumplimiento del principio horizontal.

Criterio nº 3. Actuaciones dirigidas a colectivos específicos.

El cumplimiento de este criterio viene determinado por la existencia de actuaciones que se hayan dirigido exclusivamente a mujeres y/o a colectivos de mujeres como, por ejemplo, a mujeres gitanas, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, también a mujeres en determinados tramos de edad, mujeres desempleadas de larga duración y mujeres con cierto nivel de estudios.

Criterio nº 4. Indicadores de realización.

Otro de los criterios consiste en la valoración del nivel de ejecución de los programas, en este caso independientemente de los resultados. Se trata de conocer el esfuerzo que se haya hecho por impulsar la participación de las mujeres. Para determinar el cumplimiento de este criterio, se toma un umbral mínimo de ejecución del 65% a 31 de diciembre de 2017 con respecto a lo programado para ese mismo período. Para llevar a cabo esta comparativa, se ha estimado que lo programado a 2017 es igual a lo total programado para el 2014-2020, entre 10 años y multiplicado por 4 años.

Criterio nº 5. Indicadores de resultados.

Una vez tenidos en cuenta los niveles de ejecución, se procede a valorar la consecución de los resultados obtenidos para el caso de las mujeres. Para ello se toma como referencia la programación y se analizan los porcentajes alcanzados para poner en valor aquellos casos de éxito. En este caso, el umbral para determinar el grado de cumplimiento será superior al 50%, es decir, que el porcentaje de mujeres alcanzado sea al menos de un 50% respecto a lo previsto. La información recogida a nivel de indicadores permite el cálculo de este umbral. Este criterio y el anterior permiten, a su vez, aportar datos sobre la coherencia entre la realización y los resultados.

Criterio nº 6. Recursos financieros destinados a mujeres.

Relacionado con los dos criterios anteriores, a continuación, se pretende identificar aquellos programas con más recursos financieros destinados a mujeres teniendo en cuenta, en todo caso, el diagnóstico de las necesidades que se llevó a cabo en la programación. Esto es, no solo se trata de conocer si se destinan más o menos recursos, sino de si estos recursos están dirigidos hacia donde es más necesario.

Criterio nº 7. Alcance geográfico.

Se ha considerado relevante introducir un criterio que tenga que ver con el alcance geográfico de las actuaciones programadas con el objetivo de tomar en consideración el esfuerzo no sólo por llegar a un mayor número de mujeres, sino por llegar a un mayor número de ubicaciones a lo largo de todo el territorio.

No es posible establecer un baremo estándar para el cumplimiento de este criterio ya que va a depender de distintos factores como, por ejemplo, si el programa operativo corresponde a una comunidad autónoma uniprovincial o con mayor número de provincias y menor densidad de población. Por lo tanto, se analiza cada caso de forma individualizada.

Criterio nº 8. Discriminación horizontal y vertical.

Para tomar en consideración una mayor diversidad de factores, se incluye este criterio para determinar si se han programado y ejecutado actuaciones en consonancia con elementos identificados en el diagnóstico relacionados con la discriminación horizontal y vertical, es decir, si se han programado actuaciones en sectores donde las mujeres están infra representadas y/o actividades para elevar el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y, en su caso, si la implementación de las mismas ha tenido impactos positivos.

Criterio nº 9. Formación en igualdad de oportunidades.

Como elemento transversal en los programas, es preciso analizar si se ha llevado a cabo formación en igualdad de oportunidades y si es un elemento destacable para evaluar el impacto. Por lo tanto, este criterio se cumplirá en aquellos casos en los que se haya llevado a cabo este tipo de formación a las personas responsables de la programación y ejecución de los mismos.

Criterio nº 10. Impactos identificados en la encuesta.

En base a las respuestas obtenidas en la encuesta llevada a cabo a los organismos intermedios y a los organismos de igualdad, se tendrán en cuenta los impactos identificados por parte de estos. Este criterio se cumple en caso de existir estos impactos positivos.

Por último, las regiones en las que se ha profundizado para desarrollar los estudios de caso han sido:

Región de Murcia.	Castilla-La Mancha
Cataluña	País Vasco.
Castilla y León	Galicia

Esta selección ha estado motivada por la representación global de los diferentes criterios identificados.

2.4. Técnicas de análisis de información

Anteriormente se han descrito brevemente las principales técnicas de recogida de información que han sido utilizadas, en este epígrafe se profundiza con las técnicas que se han aplicado para el análisis de la información, destacan:

- **Análisis de contexto.** Proporciona una mejor comprensión del FSE en su marco político, estratégico e institucional del Estado Miembro.
- **Análisis descriptivo.** Será utilizado de diferentes modos: para describir las propias intervenciones, identificar y situar a los actores, organizaciones, instituciones, socios, beneficiarios y otros. Se utilizará también para la articulación del funcionamiento del programa y su gestión. Es un paso clave antes de comenzar con el proceso de interpretación y enjuiciamiento de la intervención.
- **Análisis de contenido.** Es el más frecuentemente utilizado para la información cualitativa. Los documentos y las notas de las entrevistas, y observaciones se analizan para buscar tendencias, focos de interés o patrones, ya sean comunes o divergentes. Los temas que emergen son utilizados, a su vez, como una de las materias primas más valiosas para la construcción de los hallazgos.
- **Análisis cuantitativo y estadístico.** Será aplicado para el análisis de los marcos de resultados y del sistema de seguimiento articulado en el marco de la Unión y, si existen necesidades concretas y disponibilidad de información, también podrá ser utilizado con fuentes estadísticas.
- **Análisis comparativo.** Se utilizaría para examinar los hallazgos correspondientes a las intervenciones analizadas, así como entre focos de interés, dimensiones y criterios de valor. Permite identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- **Agregación y triangulación.** Se corresponde con la fase final del análisis y permite tomar los datos como un todo, al tiempo que contrasta la información obtenida de diferentes fuentes de información, con el fin de hacerla más sólida y fiable y convertirla en evidencias sustentadas. Una vez que el proceso de agregación y triangulación ha finalizado, se está en disposición de emitir los juicios de valor propios de una evaluación como la presente y volcar todo ello en el informe final.

Con todo ello, el producto resultante de esta evaluación queda fortalecido y proporcionará una base sólida para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

2.5. Limitaciones del ejercicio evaluativo

Como en cualquier ejercicio evaluativo se producen condicionantes al planteamiento metodológico inicial que han de ser abordados con propuestas. De manera específica destacan:

- ▶ La **revisión documental** disponible en esta evaluación no permite conocer en profundidad las actuaciones concretas de cada uno de los programas de FSE. Este hecho condiciona la elaboración de un análisis específico e individualizado con perspectiva de género en determinadas cuestiones como por ejemplo el cálculo de la eficiencia. No obstante, el equipo de evaluación ha obtenido a partir de los estudios de caso indicios que son generalizables a la mayoría de las situaciones y que en cualquier caso incorporan elementos valorativos comunes.
- ▶ En el **análisis de los indicadores** se observan las siguientes **limitaciones**:
 - Se han analizado todos los indicadores, pero sólo se ha cuantificado la distancia al objetivo de aquellos **indicadores de resultados que hayan fijado un objetivo para 2023**.
 - La fuente de los indicadores son los **informes anuales de ejecución** y en estos se recogen por exigencia reglamentaria los resultados de las personas con datos completos (situación laboral, sexo, edad, nivel de estudios y situación en el hogar) y no los referidos a las personas participantes de las que no se han recogido todos sus datos. Por lo tanto, se asume que parte de la ejecución no va a reflejarse en los informes. Sin embargo, la información es suficientemente concluyente.
 - Ante la **ausencia de la definición de un valor para 2017**, se ha estimado un valor previsto para esta anualidad, que se ha calculado mediante extrapolación lineal del valor previsto para todo el período por el número de años hasta 2017.
- ▶ En el ejercicio de **valoración de los resultados y el impacto** no se ha contado la información necesaria para ahondar sobre estas dimensiones debido a que este ejercicio es una evaluación intermedia, cuyo alcance llega hasta diciembre de 2017, a lo que se une el hecho de que el inicio del período de programación fue más tardío de lo previsto, lo que ha imposibilitado contar con información suficiente y disponible para abordar todas las cuestiones previstas.

3. EVALUACIÓN DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN

En este apartado se abordará el tratamiento de diferentes criterios evaluativos que, en su conjunto, permitirán ofrecer una valoración sobre cómo se ha integrado y aplicado el principio de igualdad de género en el FSE 2014-2020 en la programación en España. El análisis se aborda integrando las preguntas de evaluación, que figuran en la matriz de evaluación, en cada uno de los bloques de contenido que van a desarrollarse, conforme a los criterios propuestos.

En primer lugar, se realizará un análisis de la **coherencia externa** de las medidas en materia de género con otras políticas y/o programas en esta materia, que permitirá valorar su **complementariedad**. En este ámbito de análisis se tratará de dar respuesta a la siguiente pregunta de evaluación:

P3. ¿Existe coherencia con otras políticas y/o programas de género? ¿En qué medida pueden complementarse?

En segundo lugar, se llevará a cabo el análisis de la **coherencia interna** de las operaciones en materia de género de los PO con los objetivos y prioridades definidos en cada uno de ellos. Para ello se realizará un **análisis de consistencia**, con el objetivo de valorar si las operaciones seleccionadas en materia de género son consistentes con los objetivos planteados en los PO y su marco lógico. Para abordar este análisis se tendrán como referencia las siguientes preguntas de evaluación:

P1. ¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el diseño de los programas operativos FSE 2014-2020?

P10. ¿Se han realizado diagnósticos en materia de igualdad de género específicos? ¿Contemplan el impacto de género de las medidas?

P11. ¿Se han diseñado actuaciones considerando la interseccionalidad, es decir, la multidiscriminación que sufre las mujeres atendiendo a otras variables sociodemográficas, como la nacionalidad, etnia, edad, hábitat, etc.?

P12. ¿Se han diseñado actuaciones que operen sobre los factores estructurales que generan las brechas de género?

Complementariamente a este análisis se valorarán **los mecanismos de gestión y aplicación**, para lo que se analizarán los procedimientos de coordinación y seguimiento en materia de igualdad de género durante el proceso de diseño de los PO de FSE (participación de organismos especializados; procedimientos de selección de personas beneficiarias, etc.). Este análisis permitirá una valoración conjunta sobre la **calidad en el diseño de la programación**. Las preguntas a las que se dará respuesta son las siguientes:

P4. ¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en la selección de operaciones?

P8. ¿Se ha tenido en cuenta la participación de organismos especializados en género en el ciclo de vida de los programas?

P9. ¿Se ha considerado de manera adecuada la perspectiva de género en las actuaciones de información y comunicación?

P13. ¿Se han considerado criterios de género para la selección de las personas beneficiarias?

P14. ¿Se han diseñado sistemas de seguimiento y evaluación con indicadores que recojan la variable sexo?

Y por último se llevará a cabo un análisis sobre la **evolución de las operaciones ejecutadas** respondiendo a los siguientes elementos:

P5. ¿Existen diferencias significativas en la participación de hombres y mujeres?

P6. ¿Cuál ha sido la evolución de las actuaciones directas ligadas al género con respecto a lo planificado?

P7. ¿Cuál ha sido la evolución de las actuaciones transversales ligadas al género con respecto a lo planificado?

Finalmente, cada bloque de contenido ofrecerá una valoración global de los diferentes criterios que hayan sido tratados.

3.1. Coherencia externa y complementariedad de las medidas en materia de género con otras políticas o programas en esta materia

Se presenta a continuación un análisis que busca examinar, en primer lugar, el **grado de coherencia entre el Acuerdo de Asociación de España 2014-2020** (en adelante Acuerdo o AA), que ha constituido el primer documento a escala nacional del proceso de programación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (EIE) del próximo periodo 2014-2020 **con la normativa y el gran plan estratégico a nivel nacional en materia de género**. Por otro lado, en el último apartado se recoge el análisis de la coherencia de los PO con el Marco Estratégico general vinculado a los Fondos y a otras políticas en la materia.

El Acuerdo expone la estrategia de España, las prioridades y disposiciones para utilizar los Fondos EIE de modo que se logre un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y el principal marco normativo nacional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de actuación del FSE, vigente en el momento de aprobación del citado Acuerdo, que se concreta en:

- *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.*
- *La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

Se han considerado los documentos de referencia señalados por su importancia y relevancia en la estructura programática de FSE. Así mismo, se ha considerado por la vinculación temática y la

potencial complementariedad en materia de género la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas.

a) Coherencia entre el Acuerdo de Asociación y la Ley de Igualdad

En términos generales, se puede afirmar que **el Acuerdo de Asociación es coherente con los principios de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad)**. Este grado de coherencia es especialmente evidente si tenemos en cuenta lo especificado y la naturaleza del **OT8** y algunos apartados de esta Ley que se circunscriben al ámbito laboral, en concreto:

- **Título IV** “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, especialmente en lo recogido en:
 - ✓ *Capítulo I* “Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”.
 - ✓ *Capítulo II* “Igualdad y conciliación”.
 - ✓ *Capítulo III* “Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”.
- **Título VII** “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”. Este Título no presenta un grado de coherencia tan elevado como el anteriormente mencionado, pero se podría entender que cabrían en este OT8 acciones en línea con el Artículo 75: “Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles”.

b) Coherencia del Acuerdo de Asociación con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2020

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2020 (en adelante PEIO) cuenta con siete Ejes de actuación:

- EJE 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.
- EJE 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- EJE 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
- EJE 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- EJE 5. Educación.
- EJE 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
- EJE 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

El planteamiento del OT8, en especial del apartado 4, muestra un **elevado grado de correspondencia** con los **ejes de actuación 1 y 2 del PEIO** (Igualdad entre mujeres y hombres en

el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial, y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares).

Es especialmente remarcable el hecho de que el propio Acuerdo hace mención al PEIO a la hora de entrar en el detalle del citado punto 4, donde hace referencia expresa al Eje 1 del plan. Ambos documentos hacen hincapié en la necesidad de [combatir las distintas brechas de género existentes en el ámbito laboral](#); en el caso del Acuerdo se llega a precisar que la igualdad entre mujeres y hombres es “imprescindible para poder cumplir con todos los objetivos europeos en materia de crecimiento, empleo y cohesión social”. En este sentido, el Acuerdo se plantea como Objetivos Generales de este punto 4 del OT8, combatir el paro femenino y apoyar un *Plan especial para la no discriminación salarial entre mujeres y hombres*. Estos objetivos se complementan con cuatro Ejes Transversales:

1. Aplicación efectiva del marco normativo.
2. Formación.
3. Apoyo al diálogo social.
4. Sensibilización y fomento del conocimiento.

Y con Objetivos Operativos y correctores, entre otros:

1. Mejorar la investigación de las causas de la brecha salarial de género y su cuantificación.
2. Favorecer la igualdad salarial mediante la formación específica de operadores jurídicos y personas asesoras del mercado de trabajo.
3. Combatir la segregación por sexo en el ámbito educativo y en el empleo.
4. Refuerzo de la vigilancia del cumplimiento de la normativa.
5. Fomento de medidas específicas en las empresas.

En general, se advierte que la [lógica planteada por el Acuerdo tiene una gran correlación con el Eje 1 del PEIO y sus Objetivos Específicos \(OE\)](#), de manera especial con dos de ellos:

- **OE 1.2.** Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
- **OE 1.3.** Combatir la brecha salarial de género.

Por otra parte, aunque en la redacción del punto 4 se hace una referencia al acceso al empleo y a la progresión en la carrera profesional, aspectos que estarían en profunda relación con los OE del PEIO 1.1. “Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo” y el 1.4. “Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo”, estos aspectos no se contemplan en el Acuerdo a la hora de definir Ejes y Objetivos Operativos. Algo similar sucede en la referencia del OT8 al ámbito de la conciliación, que también está presente en la redacción del apartado, pero que no se contempla en los Ejes y Objetivos operativos, por lo que es difícil establecer una relación con algún OE del Eje 2 del PEIO.

c) **Correlación del Acuerdo de Asociación con relación a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, *Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género***

A este respecto se puede indicar que las líneas de intervención vinculadas a la lucha contra la violencia de género regidas en la *Ley Orgánica* aparecen mencionados de forma muy superficial en el OT8. Tan solo se encuentra una breve mención al difícil acceso al mercado laboral de grupos en riesgo de exclusión social, entre los que se incluye a las mujeres víctimas de violencia en una de las debilidades del DAFO.

Por tanto el **Acuerdo de Asociación no ha priorizado en sus líneas de intervención el desarrollo de medidas que afecten a las mujeres víctimas de violencia** de género, lo que resulta incoherente en el momento de la elaboración del Acuerdo, en el que ya era una de las prioridades de la política española en materia de género, que no ha tenido un reflejo expreso en el Acuerdo.

d) **La correlación con la Estrategia Española de Responsabilidad Social en las Empresas:**

Esta estrategia fue aprobada el 16 de julio de 2014 por el pleno del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) y el 24 de octubre por el Consejo de Ministros. Se trata de un documento que pretende constituirse como un marco de referencia en todo el territorio en materia de responsabilidad social y que incluye 60 medidas dirigidas a impulsar el desarrollo de prácticas responsables en las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora.

Parece clara la coherencia y complementariedad con algunas de las principales medidas establecidas en este Plan:

22. Impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades.

23. Impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado.

25. Favorecer la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social en empresas ordinarias, así como para facilitar el emprendimiento.

e) **Coherencia de los Programas Operativos con el Marco estratégico superior**

En el proceso de consulta a los Organismos Intermedios casi la totalidad de ellos consideran que su PO es **bastante coherente (70,5%), o incluso muy coherente (29,5%) con las Directrices de la Comisión**. Algo similar sucede al referirse a la coherencia de los PO respecto al **Acuerdo de Asociación** (señalando la opción de “bastante coherente” un 66,7% y la de “mucho” un 31,1%); siendo valorada la coherencia **con las condicionalidades ex ante** de manera también muy favorable (señalando “bastante” el 76,7% y “mucho” el 20,9%).

Por tanto ha de partirse de un **alto nivel de coherencia programática de los PO con el marco estratégico superior**, siendo así estas directrices las que marcan la aplicación de la perspectiva de género en los programas de FSE.

En resumen, el **Acuerdo de Asociación marca pautas en materia de género** en diferentes fases del proceso y apunta recomendaciones principalmente en el OT8 y OT9 en línea con las normativas y los Ejes del PEIO.

En términos de coherencia externa, se puede concluir que *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Ley de Igualdad) presenta una **fuerte alineación en los ámbitos laborales** recogidos con respecto al Acuerdo de Asociación; concretamente está alineada con el OT 8 en materia de igualdad de oportunidades e igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2020** y el Acuerdo se convierten en **documentos sinérgicos** en la medida en que se establecen dos tipos de prioridades en materia laboral, especialmente relacionados con el OT8: fomentar la igualdad de trato y favorecimiento de las oportunidades entre los hombres y mujeres de manera equitativa, y combatir las distintas brechas de género existentes en el ámbito laboral.

Con respecto a la **Ley Orgánica 1/2004 Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, pese a que en el marco de FSE se ha producido una priorización de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género como potenciales personas beneficiarias en muchas de las actuaciones y medidas orientadas a la inclusión social o la inserción laboral, se observa que dada la priorización de esta cuestión en la agenda política y normativa no es posible afirmar que se haya producido una priorización en sus líneas de intervención en coherencia con ambas.

La percepción de los Organismos Intermedios y Beneficiarios es por último de una alta coherencia entre los Programas Operativos y el marco estratégico superior (directrices de la Comisión, Acuerdo, y condicionalidades ex ante).

3.2. Coherencia interna y consistencia en materia de género de la programación

Para valorar la coherencia interna y la consistencia que presenta la programación de FSE en materia de género se han tomado como referencia única los Programas Operativos, ya que estos constituyen la materialización de la programación del FSE tanto a nivel regional como plurirregional, y se ha valorado la integración de la perspectiva de género y los diferentes niveles de profundidad que presenta.

El análisis se llevará a cabo desde **tres niveles**:

- **Relación entre los retos y necesidades en materia de género** que se derivaban del análisis de la situación de partida previa a la programación del FSE y los propósitos institucionales formalmente declarados en el **Acuerdo de Asociación**.

- En segundo lugar, se analizará la coherencia interna desde un punto de vista global, realizando un análisis de la [coherencia de los PO de FSE con respecto al contexto/diagnóstico general elaborado en el Acuerdo de Asociación](#) en el período 2014-2020, que ha determinado las prioridades programáticas en España.
- Y por último, se realizará un análisis de la [coherencia de la programación de los PO y de sus objetivos con los diagnósticos particulares de cada programa](#).

3.2.1. Coherencia interna del Acuerdo de Asociación

A continuación se analiza la [relación entre los retos y necesidades en materia de género que se derivaban del análisis de la situación de partida previa a la programación del FSE y los propósitos institucionales formalmente declarados en el Acuerdo de Asociación \(AA\)](#) que ha sido el documento de referencia de los Programas Operativos.

Se trata de comprobar si la estrategia general diseñada para el conjunto de los Fondos, y en concreto para el FSE, se adapta a la realidad del contexto español específico en materia de igualdad de género.

El propio AA, en el apartado de antecedentes, considera que la evaluación estratégica temática de igualdad de oportunidades (tanto FSE, como FEDER) deberá incorporar objetivos específicos en materia de igualdad, relacionados con las brechas de género previamente identificadas en los análisis de contexto, además de proponer seguir impulsando la participación de los organismos de igualdad en la planificación, gestión, ejecución y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos, entre otros aspectos.

Para el análisis de este apartado se profundiza atendiendo a [dos miradas](#), una primera, que aborda la coherencia de la perspectiva de género desde un punto de vista transversal o global y, un segundo enfoque, que se centra en un análisis concreto descendiendo a revisar el encaje de los objetivos específicos propuestos en el AA que afectan al FSE con el diagnóstico.

a) Perspectiva transversal o global

En primer lugar, tras la revisión del Acuerdo de Asociación [no se observa una estrategia clara de transversalización de la perspectiva de género](#) por diferentes motivos. No se han tenido en cuenta objetivos específicos en materia de igualdad de oportunidades, sino que la estrategia integrada en el Acuerdo que contempla la atención a la igualdad parece [limitarse al planteamiento](#) del principio horizontal de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación y al mandato de ajustarse al mismo.

Por otro lado, se observa que el AA [no hace una desagregación sistemática de datos por sexo en todo el documento, ni tiene en cuenta, de forma general, la utilización de un lenguaje no sexista](#). Es particularmente llamativo comprobar que cuando presenta la tabla con los “resultados esperados para cada objetivo, para cada Fondo EIE, respecto a los objetivos de Europa 2020 y a las recomendaciones del Consejo relevantes”, tampoco figuran datos desagregados por sexo, y al final del todo se añade la siguiente nota: “Esta tabla incluye, en el caso de indicadores referidos a personas

físicas, valores totales; no obstante, el seguimiento de los mismos, se podrá efectuar desagregando tales indicadores por sexo”. Este hecho puede ser considerado como una **pérdida de oportunidad para ejemplificar desde el principio** con un documento programático que ha constituido la base y modelo para el resto de documentos que se generaron después (Programas Operativos, etc.) y se pospone a la voluntariedad posterior de los nuevos actores.

Como se anticipaba, **la aplicación de la transversalización de género** tan sólo figura como tal en la sección 1B / 1.5. *Aplicación de los principios horizontales y objetivos transversales en la implementación de los Fondos EIE* y, más en concreto, en el punto 1.5.2 “*Principio Horizontal de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación*”, donde hubiera sido deseable haber dividido este epígrafe para tener en cuenta de forma específica las cuestiones de género.

Si bien **son reducidas las referencias** que sobre esta materia se incorporan a lo largo del documento. En el **apartado 1.5.2** se hace un breve **recorrido por las distintas fases del proceso** (programación, implementación, y seguimiento y evaluación) **indicando cómo se irá incorporando este principio** en cada una de ellas. En este sentido, se hace mención a aspectos como que los Programas deberán identificar brechas de género y objetivos, acciones e indicadores para reducirlas; desagregar datos por sexo, indicar recursos y criterios de selección de operaciones destinados a promover la igualdad de género; o incorporar el enfoque de género en la estrategia de comunicación.

Asimismo, se hace hincapié en el destacado **papel que deberían tener los Organismos de Igualdad** de Oportunidades con relación a la coordinación de los Fondos. De igual modo, al principio del AA en la Sección 1A, ya en el apartado 1.2. *Resumen de la evaluación ex ante*, se hace mención a los principios horizontales indicando que “los organismos responsables de igualdad también han participado en este proceso”.

En la fase de implementación se enuncian determinadas medidas transversales para una integración efectiva del principio de igualdad (atención a las brechas de género, cláusulas sociales, criterios de selección de operaciones, estrategia de comunicación, etc.), pero **en general la responsabilidad casi total de la incorporación del principio horizontal parece recaer en los organismos de igualdad** (desde el Comité de seguimiento, y otros mecanismos), sin insistir demasiado en la apropiación de la necesidad de la transversalización de género por el conjunto de entidades que operan de una u otra manera en la implementación del FSE.

En positivo, mencionar que en el Subapartado 1.5.1. *Medidas para la implementación del principio de **partenariado*** se anima, entre otras entidades, a la participación de las autoridades públicas representativas de la igualdad de género, solicitando su opinión y recomendaciones. Allí, se destaca que entre los principales socios de las Administraciones Públicas, se han tenido en cuenta al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) y a las unidades competentes en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad”.

Entre las estructuras de coordinación con las que cuenta el AA (apartado 2.1.2.) se destaca el papel atribuido a la **Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, que podría ser el mejor ejemplo de involucración de organismos gestores e incluso ejecutores, más allá de los organismos de igualdad.**

Como se confirma en el apartado que figura a continuación, entre todos los OT que se identifican en el Acuerdo de Asociación², **el OT 8 es el que en mayor medida incorpora la perspectiva de género.**

Las **Condiciones ex ante generales FSE** (apartado 2.3.2.) incluyen la Igualdad de género a título general.

Por último, dentro de las Medidas para asegurar un enfoque integrado en el uso de los fondos EIE para desarrollo territorial de áreas específicas sub regionales, el apartado 3.1.1. *Desarrollo local participativo* da alguna pincelada de género recogiendo, por ejemplo, entre los retos a afrontar “Favorecer la ocupación sostenible del territorio, con especial atención a los jóvenes y las mujeres” y la “Dinamización social especialmente en los ámbitos de género y juventud”.

b) Perspectiva específica

Atendiendo a un enfoque más concreto, descendiendo en la revisión del **encaje de los objetivos específicos propuestos en el AA que afectan al FSE, con los principales indicadores de género** obtenidos del diagnóstico contextual, se puede analizar cómo se propone atender a las necesidades detectadas en materia de igualdad.

Como se observará en la siguiente tabla, **la principal correspondencia se registra en ámbito del Objetivo OT-8 Promover el empleo y favorecer la movilidad laboral**, por el hecho de que el AA identifica brechas de género en un contexto de partida particularmente desfavorable en el mercado de trabajo. Asimismo, se tiene en cuenta que los indicadores del ámbito de empleo y formación en las mujeres son clave para comprobar la distancia con los objetivos de la Estrategia 2020. Se considera que la igualdad entre mujeres y hombres no sólo es un objetivo en sí mismo, sino también un requisito imprescindible para poder cumplir con todos los objetivos europeos en materia de crecimiento, empleo y cohesión social.

Por el contrario, la misma tabla refleja que la correspondencia entre la realidad contextual de partida y los otros Objetivos específicos, en particular en lo que se refiere al **OT9- Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza**, aparece en el AA pero **de forma más desdibujada**. Y por último una menor intensidad para el **OT10-Invertir en educación, el desarrollo de las capacidades y el aprendizaje permanente**.

A continuación, se presenta el análisis de la relación entre el contexto en materia de género y el AA en cada objetivo específico donde interviene el FSE.

² Ver página 66 Acuerdo de Asociación. http://www.dgfc.sepg.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp1420/pa/Documents/20171215_AA_Espa%C3%B1a_2014_2020_final.pdf

Tabla 6. Grado de coherencia del OT 8

Contexto de partida (datos previos a la programación)	Acuerdo de Asociación (AA)	Valoración de la coherencia
<p>Se detectan importantes BRECHAS DE GÉNERO en el ámbito del mercado laboral y empeoradas por la crisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tasa de actividad femenina era 12 puntos porcentuales inferior a la masculina y la tasa de empleo femenina difiere en 10 puntos de la masculina. - Tasas de paro, particularmente altas en las mujeres jóvenes de hasta 11 puntos porcentuales más que las de los hombres jóvenes. - Ocupación precaria: la contratación a tiempo parcial era muy superior en las mujeres (26%) respecto a lo que sucedía en los hombres (8%), siendo también más las mujeres con contrato temporal. - Condiciones salariales: la ganancia por hora normal de trabajo era de casi 3 € menos en las mujeres, representando el 81% del salario de los hombres. - Fuerte segregación horizontal por sexo, en particular en el sector servicios donde la presencia de las mujeres supera a la de los hombres en 25 puntos. En el sector industrial la diferencia es de 12 puntos a favor de los hombres. Las cifras de ocupación femenina en los otros dos sectores (agricultura y construcción) son residuales. 	<p>Desde el inicio, el AA en el análisis del entorno socio-económico ya identifica la repercusión de la crisis económica sobre las mujeres en los indicadores de mercado de trabajo, primero en los sectores más masculinizados, pero ampliándose después al resto de sectores, sobre todo el de servicios, lo que agravó aún más sus condiciones laborales. Sin embargo sólo se hace un pequeño análisis en el que incorpora algún dato desagregado por sexo.</p> <p>El DAFO incluye varias referencias a cuestiones de género entre sus Debilidades (escasa empleabilidad de las mujeres jóvenes, necesidad de mejorar el autoempleo, baja contratación a tiempo completo de mujeres especialmente en determinados sectores, etc.), Fortalezas (incorporación de las mujeres al mercado laboral aumentando las tasas de actividad) y Oportunidades (gran potencial de la mano de obra femenina).</p> <p>Entre las Propuestas de intervención, destaca el punto 4. “La igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo”. Se parte de la base de que es crucial poner en marcha medidas para favorecer la plena integración removiendo los obstáculos que van ligados a situaciones de precariedad, temporalidad, dificultad de conciliación, discriminación en determinados sectores o déficit de cualificación en el caso de las trabajadoras de mayor edad. Incluye este apartado una serie de aspectos a la hora de intentar lograr un verdadero impacto de género en las medidas que, en relación a este OT8, se pongan en marcha (combatir el paro femenino, formar en los sectores en los que están</p>	<p style="text-align: center;">ALTO NIVEL DE COHERENCIA</p> <p>En general, se considera que tanto el foco contextual / antecedentes del AA como las propuestas de intervención para este OT8 convergen con claridad con las necesidades detectadas en el análisis de las brechas de género detectadas.</p>

Contexto de partida (datos previos a la programación)	Acuerdo de Asociación (AA)	Valoración de la coherencia
<ul style="list-style-type: none"> - Segregación vertical por sexo con baja presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial. - Mayores necesidades de conciliación en las mujeres debido a la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares: 1) ellas dedican más tiempo a esas tareas; 2) son quienes ocupan los empleos a tiempo parcial; y 3) son quienes predominantemente se acogen a los permisos por maternidad y por cuidado de familiares. - Deben ser consideradas “colectivo prioritario” en las acciones cofinanciadas de formación continua 	<p>subrepresentadas, o para residentes de zonas rurales, impulsar un plan especial para la no discriminación salarial etc.).</p> <p>Es importante destacar que, en este OT8, se incluye el siguiente párrafo: “En general, en todas las actuaciones cofinanciadas se debería tener en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres en cuanto a la participación en el mercado de trabajo, la tasa de empleo, promover el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento. Igualmente se debe contemplar una visión singular hacia las necesidades de conciliación y una mejor ordenación y distribución de los tiempos (laboral/doméstico/ocio) en la vida diaria de mujeres y hombres”. También se propone prestar mayor atención a la iniciativa empresarial femenina, contemplando las necesidades de conciliación y corresponsabilidad y la mejor distribución de los tiempos.</p> <p>Se recomienda a los programadores que incluyan en el OT8 el indicador de la tasa de desempleo desagregado por sexo”.</p> <p>Además, se identifican dos Fortalezas en materia de mercado laboral con referencias al género que afectan a otro Objetivo temático donde no opera el FSE (el OT3 Mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, del sector agrícola (FEADER) y del sector de la pesca y la acuicultura (FEMP)): F17. “Importante papel de las mujeres en el marco de las PYME, sobre todo en los sectores de la pesca y acuicultura”, y la F19. “Gran potencial del sector comercial como generador de empleo, especialmente para mujeres y hombres, Este OT3, también señala la importancia de “Impulsar la participación de las mujeres en las actividades de las zonas rurales”.</p>	

Tabla 7. Grado de coherencia del OT 9

Contexto de partida (datos previos a la programación)	Acuerdo de Asociación (AA)	Valoración de la pertinencia
<p>Análisis de la situación de las mujeres que pertenecen a los colectivos de mayor vulnerabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres con discapacidad. Más dificultades de acceso y/o permanencia en el empleo. Tasas de actividad 7 puntos inferiores a las de los hombres con discapacidad y Tasas de empleo femeninas están 5 puntos por debajo de las masculinas, (representando a menos de la cuarta parte de las mujeres con discapacidad), y cuando lo consiguen sus condiciones laborales son más precarias (contratación temporal y/o a jornada parcial). - Mujeres extranjeras. Acceden al empleo en menor medida (con una tasa de actividad de 11 puntos de diferencia a favor de los hombres extranjeros y una tasa de empleo inferior en 7 puntos porcentuales en las mujeres). Sin embargo, las tasas de desempleo en 2013 eran similares para ambos sexos (36%). - Mujeres mayores de 45 años. Grandes diferencias que oscilan entre los 12 y los 21 puntos porcentuales en tasas de actividad según los tramos de edad analizados entre los 45 y los 64 años respecto a sus coetáneos varones. Además tienen un mayor riesgo de vivir en precariedad que los hombres debido a su mayor 	<p>En los Antecedentes del AA se identifica como debilidad el alto grado de envejecimiento (sobre todo femenino), que implica mayores tasas de dependencia y proporciones muy bajas de población en edad de trabajar, en las regiones predominantemente rurales, además de las dificultades de acceso de las mujeres a los servicios básicos y a los recursos en ese entorno.</p> <p>En el OT9 tan sólo destaca que el hecho de ser mujer está entre las características que pueden situar a una persona en situación de mayor vulnerabilidad respecto a las tasas de pobreza y exclusión social; sin embargo, no se desagregan datos ni se hace un análisis de género.</p> <p>En el OT8 figura y no en el OT9, donde el DAFO considera como debilidad: D13- Dificil acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social (mujeres migrantes, víctimas de violencia, con discapacidad, etc).</p>	<p style="text-align: center;">BAJO NIVEL DE COHERENCIA</p> <p>El AA tan sólo indica el mayor riesgo de vulnerabilidad de las mujeres, pero no se detiene a analizar en detalle las brechas de género existentes.</p> <p>No propone una estrategia de intervención prioritaria con enfoque de género encaminada a promover la inclusión social de las mujeres pertenecientes a los grupos más vulnerables, ni en las medidas de intervención se afronta la necesidad de prever las bolsas de pobreza y necesidades de atención que con mayor probabilidad van a emerger entre las mujeres de mayor edad.</p>

Contexto de partida (datos previos a la programación)	Acuerdo de Asociación (AA)	Valoración de la pertinencia
<p>esperanza de vida, con un estado de salud peor y menos medios económicos.</p> <p>- Mujeres jóvenes y las de mayor edad son las que representaban una mayor tasa de riesgo de pobreza o exclusión social respecto a los hombres.</p>		

Tabla 8. Grado de coherencia del OT 10

Contexto de partida (datos previos a la programación)	Acuerdo de Asociación (AA)	Valoración de la coherencia
<p>- La situación de partida en cuanto al acceso a la educación es muy positiva para las mujeres. Asimismo los datos indican mejores resultados educativos, menor abandono escolar y mayor participación en actividades de formación permanente.</p> <p>- La brecha de género se detecta a la hora de elegir itinerario formativo detectándose una sobrerrepresentación de mujeres en los estudios de Ciencias de la Salud (71% de alumnas vs. 29% de alumnos), Artes y Humanidades (62% vs. 38%, respectivamente) y Ciencias Sociales y Jurídicas (61% vs. 39% respectivamente), mientras que los alumnos varones copan la matriculación de las ramas de Ingeniería y Arquitectura. Todo ello puede vincularse a la posterior segregación ocupacional y a la perpetuación de estereotipos.</p>	<p>El “Elevado número de mujeres con formación universitaria” se convierte en una Oportunidad para otros Objetivos temáticos, como el OT1 (Potenciar la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación) del FEDER.</p> <p>El <u>OT10</u>, incluye un aspecto de género en tres de las dimensiones del DAFO: Fortalezas (Alto nivel académico y rendimiento de las mujeres), Oportunidades (Utilizar plenamente el potencial femenino, contribuirá al incremento de la productividad) y Debilidades (Segregación por sexo del mercado de trabajo, que condicionan la elección de itinerarios educativos y de carrera profesional).</p> <p>Sin embargo, en la estrategia de intervención para el OT10 solo se hace mención al enfoque de género a la hora de proponer la incorporación de asignaturas que garanticen el conocimiento de las personas con discapacidad.</p>	<p>BAJO NIVEL DE COHERENCIA</p> <p>La elección de itinerario formativo es clave para conseguir un mercado laboral sin brechas. Sin embargo, no se prevén intervenciones encaminadas a educar en igualdad y fortalecer una orientación profesional y vocacional sin estereotipos sexistas en la etapa educativa que marca la trayectoria clave de futuro.</p>

Desde el **punto de vista global, la coherencia interna detectada es reducida** ya que la estrategia de transversalización de la perspectiva de género pasa únicamente por la obligatoriedad de incorporar el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres pero sin fijar una estrategia clara respecto al mismo. A priori puede considerarse positiva la discrecionalidad de los Programas en esta materia, sin embargo, la **ausencia de pautas y procesos claros ha redundado en una planificación con escasa incidencia en perspectiva de género.**

Al descender a la revisión del **encaje de los objetivos específicos** propuestos en el AA que afectan al FSE con respecto a los principales retos de género detectados en el diagnóstico contextual se concluye que para el OT 8 la coherencia es buena. En general se considera que las propuestas de intervención para este OT8 **convergen con claridad con las necesidades detectadas en el análisis del contexto sociodemográfico de partida.**

En el caso del OT 9 la coherencia es reducida, ya que **no se identifica una estrategia de intervención prioritaria con enfoque de género encaminada a promover la inclusión social de las mujeres pertenecientes a los grupos más vulnerables**, ni en las medidas de intervención se afronta la necesidad de prever las bolsas de pobreza y necesidades de atención que con mayor probabilidad van a emerger entre las mujeres de mayor edad.

Lo mismo ocurre en el OT10, en cuyo caso, pese a que la elección de itinerario formativo es clave para conseguir un mercado laboral sin brechas y una sociedad más igualitaria, **no se prevén intervenciones, encaminadas a fortalecer una orientación profesional y vocacional que derribe estereotipos sexistas y rompa la tradicional asignación de roles en el mundo laboral que provoca la segregación ocupacional y las brechas salariales.**

Este análisis está en consonancia con el análisis previo de la pertinencia de las medidas de actuación previstas en los diferentes ámbitos de actuación fijados en el Acuerdo.

3.2.2. Coherencia de los PO de FSE con el diagnóstico del Acuerdo de Asociación

Para el análisis de la coherencia en un nivel global-estratégico (relativo al AA) se ha realizado un análisis de la **correlación y correspondencia entre las brechas y necesidades detectadas en materia de género en el AA y lo programado en los PO**, tanto de carácter regional como plurirregional, vinculando los diferentes indicadores con los Objetivos Temáticos de FSE.

Siendo conscientes en la evaluación de la naturaleza de los PO, que se construyen como documentos de carácter generalista, que abordan de manera omnicomprensiva la programación en un momento de primera aproximación a la misma, se realiza este análisis de coherencia, desde una perspectiva ambiciosa y con el objetivo de determinar el marco ideal de programación incorporando de manera adecuada la perspectiva de género.

Diagnóstico de género general		Programación de FSE (elementos de los PO)
Ámbitos relacionados con el OT 8.		
Menor tasa de actividad de las mujeres	Objetivo: Promover la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral	Todos los PO recogen información relativa a esta tasa pero sin observarse una traducción concreta en acciones para su mejora.
Mayor tasa de paro de las mujeres		Todos los PO incorporan a las mujeres como grupo prioritario en aquellas medidas previstas que favorecen la contratación de personas o la promoción del empleo. El 100% desagregan los indicadores por sexo. El 5% de los programas incluyen acciones de asesoramiento laboral para la inserción de la mujer. El 15% de los programas incluyen acciones de sensibilización en diferentes ámbitos para formar en materia de igualdad de oportunidades.
Mayor precariedad laboral producida principalmente por tener un mayor número de puestos de trabajo a tiempo parcial y con una ocupación temporal		Se observa un relato generalizado en pro de promocionar la creación de un empleo de calidad, pero no se derivan acciones concretas.
Las mujeres presentan peores condiciones salariales (reducción de jornadas, predominio de puestos de trabajo en sectores mal remunerados, otros)		No se observan alusiones con carácter particular, ni se detectan medidas para abordar esta problemática.
Segregación horizontal (sectores feminizados)		El 15% de los programas incluyen acciones con el objetivo de favorecer la contratación en sectores no feminizados o trabajar para mitigar los estereotipos de género.
Segregación vertical (menor acceso a puestos de dirección)		El 15% de los programas incluyen medidas dirigidas a trabajar con las empresas y que el principio sea tratado de manera integral. Entre otras se contemplan: <ul style="list-style-type: none"> - Ayudas a las empresas y organizaciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad (a través de subvenciones). - Asesoramiento y apoyo técnico a las empresas para impulsar nuevas formas de organización del tiempo de trabajo. - Formación presencial y online (a equipos directivos, personas empleadas, agentes sociales, etc.).

Las mujeres solicitan en mayor proporción las medidas de conciliación, lo que repercute en: menores salarios + mayor responsabilidad tareas del hogar + repercusión beneficios sociales en el futuro		El 30% de los programas incluyen acciones para favorecer el desarrollo de medidas de conciliación de manera expresa , si bien no todos ellos plantean actuaciones para provocar que estas medidas sean adoptadas en mayor proporción por los hombres .
Las mujeres han de ser consideradas colectivo prioritario para ser beneficiadas de las acciones de FSE.		El 100% de los programas identifican a las mujeres como colectivo prioritario.

Ámbitos relacionados con el OT 9.

Menor acceso al empleo de las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos como mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres mayores de 45 años.	Objetivo: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier otra forma de discriminación	<p>Todos los programas identifican a las mujeres como grupo prioritario de intervención. Se contemplan itinerarios de inserción específicos.</p> <p>Todos los programas priorizan el apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>El 10% de los programas incluyen medidas para mitigar la discriminación por interseccionalidad, seleccionado diferentes grupos como prioritarios, entre ellos destaca en algunos casos la orientación a los hogares monoparentales.</p>
Existe mayor riesgo de pobreza entre las mujeres jóvenes y las mujeres de mayor edad		<p>No se detectan medidas específicas para revertir esta situación.</p> <p>El 5% de los programas identifican y relacionan de manera directa que la incorporación de la mujer al mercado laboral repercute en la reducción de la pobreza infantil.</p>

Ámbitos relacionados con el OT 10.

Se identifican ciertas brechas de género en itinerarios formativos	Objetivo: Invertir en educación, el desarrollo de las capacidades y un aprendizaje permanente.	En el 30% de los programas existe una apuesta expresa porque las mujeres continúen en la carrera técnico-científica . 10.2.1. “Aumentar el número de alumnos de postgrado o titulados universitarios que obtienen formación en el ámbito de la I+D+I, fomentando el desarrollo de actividades en red con centros tecnológicos, de investigación y empresas, con énfasis en la participación de mujeres”.
--	---	--

Este análisis permite afirmar que **se han realizado esfuerzos a nivel programático para dar respuestas adecuadas a los retos en materia de género, lo que permite hablar de una notable coherencia interna** a nivel de programación, si bien **se observan algunas deficiencias** y cuestiones que es preciso subrayar:

- El diagnóstico realizado permite afirmar que se producen **fuertes brechas de género** en diferentes ámbitos, y es **en materia de empleo** donde mayores necesidades de intervención se detectan. Si bien la totalidad de los Programas Operativos incorporan como reto la creación de empleo y la mejora de la empleabilidad de las personas, **este reto no es abordado bajo una perspectiva de género en el 100% de los casos**, aunque las mujeres sí están consideradas como **grupo destinatario prioritario**.
- De manera generalizada se observa que la programación de FSE presenta un **marco de reflexión de partida amplio** en el que se identifican las brechas de género y la intencionalidad de mitigar las desigualdades, sin embargo, este marco sólo en algunas ocasiones se traduce en propuestas concretas de acción o pautas para incorporar actuaciones con perspectiva de género. Por otro lado, la programación de FSE se caracteriza por considerar a las **mujeres como grupo prioritario** en todos los objetivos. En un **50% de los casos se incluyen medidas específicas de diferente naturaleza dirigidas a mujeres**.

Con respecto al **OT 8** es significativo subrayar que **todos los programas muestran los valores de sus indicadores³ desagregados por sexo** en todos los casos, así como los hitos a los que se prevé llegar. Se trata de una obligación del art. 5 del Reglamento 1304/2013 que el Estado Miembro español ha integrado en su totalidad. Por otro lado, se observan deficiencias que fueron identificadas como **retos o necesidades y que no han sido abordadas** por la programación de FSE:

- Concretamente, las mujeres son las que tienen una mayor **precariedad laboral** y peores condiciones laborales, sin embargo en la práctica estas necesidades **no siempre se han traducido en acciones específicas para mitigar estas situaciones de desigualdad**.

En este sentido destacan, por ejemplo, actuaciones relacionadas con bonificaciones a la contratación, sin embargo, tal y como se aborda en el apartado de resultados, no siempre éstas tienen los resultados deseados para mejorar las condiciones de las mujeres.

- Por otro lado, los datos del diagnóstico presentan diferencias en cuanto al acceso a los puestos de dirección entre hombres y mujeres (**segregación vertical**), sin embargo, no se han previsto medidas concretas para favorecer una situación más igualitaria.

Otros **aspectos positivos**, si bien en varios casos **de insuficiente calado** en muchos PO son:

- Solo el 15% de los programas incluyen medidas dirigidas a **trabajar con las empresas** y que el principio de igualdad sea tratado de manera integral.
- Únicamente el 5% de los programas incluyen acciones de **asesoramiento laboral** para la inserción de las mujeres.

³ Sobre las valoraciones de los indicadores del sistema de seguimiento se profundizará en los apartados posteriores del presente informe de evaluación.

- Tan sólo el 15% de los programas incluyen acciones de **sensibilización** en diferentes ámbitos para formar en materia de igualdad de oportunidades.
- Es también reducido el volumen de los programas que incluyen acciones con el objetivo de **favorecer la contratación en sectores no feminizados** o trabajar para mitigar los estereotipos de género (15%).
- En el 30% de los programas se incluyen acciones para favorecer el desarrollo de **medidas de conciliación** de manera expresa.

Por lo tanto, más allá de un marco de reflexión general que invita a incorporar la perspectiva de género de manera transversal se identifican **acciones concretas que no están muy extendidas en la mayoría de los programas y que pueden contribuir a mitigar las desigualdades existentes** en diferentes territorios, existiendo por tanto un **amplio margen de intervención para alcanzar una mayor alineación con los retos y necesidades identificadas**.

En el caso del **OT 9** merece la pena destacar los siguientes elementos:

- Tal como ocurría en el OT 8, **todos los programas identifican a las mujeres como grupo prioritario de intervención**, contemplándose en algunos casos itinerarios de inserción específicos.
- Es especialmente valorable la sensibilidad que se observa en la programación de FSE con la problemática de la violencia de género ya que todos los programas mencionan a las **mujeres víctimas de violencia de género como prioritarias**.
- La revisión relativa a la alineación con otros ámbitos es sin embargo menor, destacando la **escasa mención a la intervención desde la perspectiva de la interseccionalidad** (solo figura en el 10% de los PO).

Por último, y en cuanto al **OT 10**, la programación de FSE muestra una **menor coherencia** bajo la perspectiva de género con **respecto a las necesidades identificadas**. En este caso la situación de partida de las mujeres es más favorable, en términos generales, que la de los hombres, sin embargo los datos muestran la perpetuación de estereotipos de género en el desarrollo de la carrera profesional y la posterior inserción en el mercado laboral, circunstancias sobre las cuales **la apuesta por la intervención es relativamente reducida**. En este sentido, son pocos los PO que asumen este reto y tan solo en un 30% de los programas existe una apuesta expresa por que las mujeres continúen en la carrera técnico-científica.

Estos datos derivados del análisis exhaustivo de la programación concuerda con la impresión general transmitida por los Organismos Intermedios en torno al **que se le prestó desde estos organismos al enfoque de género cuando se diseñaba el PO**, que en algo más de la mitad de los casos (53,2%) respondieron que el enfoque de género recibió una atención alta o muy alta. En todo caso, las valoraciones que se recogen son mejores cuando hacen referencia al diseño de los PO regionales (73,4%) que cuando se refieren al diseño de los PO plurirregionales (tan sólo el 39% la consideran alta o muy alta). Si se comparan estas respuestas con la que dan **los organismos de igualdad**, se observa que éstos **son menos optimistas**, pues tan sólo el 35,7% de ellos consideraron que se dio una atención alta al enfoque de género en el diseño del PO.

Todo este análisis permite afirmar que pese a que se han realizado esfuerzos por la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de la programación de actuaciones, en el momento de esta evaluación se identifican **notables lagunas que son necesarias abordar para garantizar una programación con perspectiva de género integrada.**

Desde el punto de vista de coherencia de los PO con el marco global del AA se observa que con respecto al **OT8**, relacionado con la necesidad de promover la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral, se identificaron un conjunto de **retos que han sido asumidos con diferentes niveles de intensidad en el marco de los Programas Operativos.**

En términos generales, los PO recogen **relatos generalistas que posteriormente no se traducen en acciones concretas más allá de considerar a las mujeres como grupo prioritario de intervención en todos los casos.** Pero **en prácticamente ningún caso se observa una planificación estratégica** que refleje cómo se van a abordar las necesidades existentes en la materia que permitan alcanzar los objetivos previstos. Con carácter aislado pero sin una visión holística se identifican acciones que contribuirán a la creación de empleo y, en todo caso, a la calidad del mismo; entre aquellas que han tenido un mayor reflejo en los programas destacan las acciones para favorecer medidas de conciliación o acciones de sensibilización en diferentes ámbitos para asesorar y formar en igualdad de oportunidades.

Sin embargo, este tipo de acciones, a priori positivas y favorecedoras en esta materia, requieren de un análisis individualizado con el objeto de **valorar el potencial impacto en términos de género y su efectividad.** Por ejemplo, en el caso de las medidas de conciliación resulta necesario profundizar en su enfoque para contrastar si estas son pertinentes con el diagnóstico, pues si únicamente se dirigen a las mujeres en lugar de contribuir a un cambio real en el tejido empresarial pueden perpetuar los roles de género. **Estos elementos de análisis quedan diluidos en la programación** de los Programas Operativos y la incorporación de las medidas de género tal y como están previstas no permiten profundizar sobre la potencial repercusión de las mismas ni sobre su impacto en términos de género.

En el caso del **OT9**, tras la identificación de las brechas de género que motivan la necesidad de su mitigación para contribuir a promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier otra forma de discriminación se observa que, como en el caso anterior, **las mujeres son consideradas como grupo prioritario** en todos los casos, así como las **mujeres víctimas de violencia de género.**

En todos los casos las acciones previstas son la realización de itinerarios específicos con el objetivo de favorecer la contratación de las mujeres, sin embargo, estas **acciones no quedan articuladas de tal manera que permitan identificar cuáles son los resultados esperados.** Caben dudas similares a las identificadas con anterioridad y sobre las que es necesario profundizar para valorar su potencial impacto de género y efectividad respecto a los objetivos previstos (por ejemplo, ¿qué tipo de empleo se prevé generar? ¿Se pueden estar perpetuando roles de género y el mantenimiento de las mujeres en los sectores feminizados? ¿Se podrán así mejorar las condiciones laborales de las mujeres?).

La concreción futura de estas cuestiones permitirá progresar hacia una incorporación de la perspectiva de género real y efectiva.

Por último, en el caso de los elementos del **OT10**, a pesar de que son las mujeres las que mejores valores presentan respecto a los hombres en materia formativa y de educación, es **necesario potenciar la participación de las mujeres en sectores con un fuerte componente tecnológico y de investigación**, con el objetivo de mitigar las brechas existentes en estos ámbitos. En este sentido, en torno a la mitad de los programas asume este reto entre sus prioridades programáticas, sin embargo, en términos generales, vuelve a reiterarse el planteamiento de acciones aisladas **sin observarse un tratamiento global y estratégico** en este ámbito en prácticamente ningún caso.

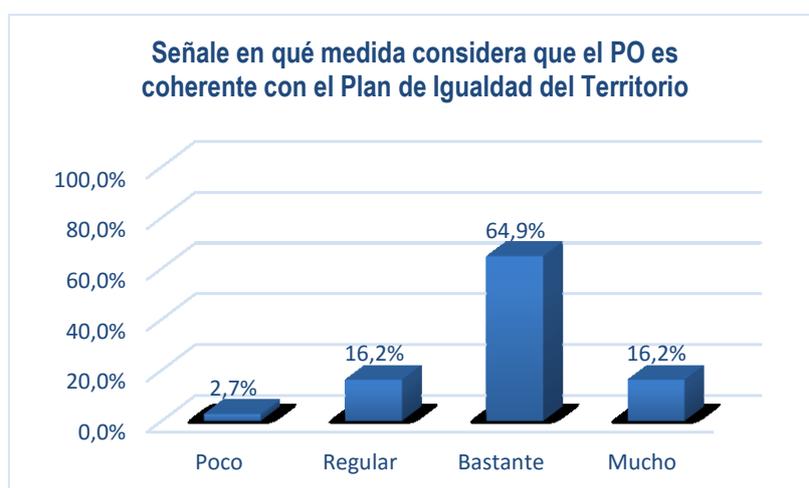
De manera que la naturaleza de carácter generalista de los PO parece haber determinado la falta de concreción en muchas de las dimensiones abordadas en materia de perspectiva de género, por lo que se plantea la necesidad o bien de reforzar este tipo de análisis en el PO o de articular algún tipo de documentación adicional que permita concretar y profundizar en la aplicación de la perspectiva de género y en la evaluación de impacto de género de las actuaciones programadas.

3.2.3. Coherencia de los PO del FSE con sus diagnósticos y estrategias de aplicación de la perspectiva de género

Para este análisis al interno de los PO se profundiza en la identificación de las necesidades que marcan los objetivos y la concreción u operativización de las mismas en cada uno de los PO.

En el **proceso de consulta a los Organismos Intermedios** si bien casi un 81% considera que hay bastante o mucha coherencia entre la programación de los PO y los planes de igualdad del territorio, es significativo que casi un 19% de ellos señalen que el PO guarda una escasa o regular coherencia con el Plan de Igualdad.

Gráfico 1. Percepción de los Organismos Intermedios y Beneficiarios de la coherencia de los PO con el Plan de Igualdad de sus territorios



Fuente: Encuesta a Organismos Intermedios y Beneficiarios de PO. Elaboración Red2Red

El diagnóstico realizado en el marco de los PO podría suplir tal incoherencia, sin embargo un porcentaje muy similar de Organismos Intermedios, el 23%, considera que **no se han puesto los medios suficientes para disponer de un diagnóstico en materia de brechas de género**, lo que evidencia un margen sustancial de mejora en próximas convocatorias, lo que revela que no se ha concedido toda la importancia que merece este tipo de diagnósticos para garantizar la pertinencia de la

programación. La percepción es además más positiva entre los Organismos responsables de los PO regionales que los de los PO plurirregionales.

Por otro lado, en la consulta realizada a los Organismos Intermedios y Beneficiarios sobre la fase de diseño del PO se reconocen algunas deficiencias a la hora de sentar las bases del conocimiento de la situación de partida en materia de igualdad y de la falta de una más estrecha colaboración con los organismos de igualdad. Esto se confirma al analizar las respuestas ante la pregunta de cuáles serían los **aspectos más relevantes para una mejor inclusión de la perspectiva de género** si se vuelve a presentar la ocasión de participar en el diseño de un PO. Estos organismos eligen la **disponibilidad de un diagnóstico riguroso de la situación que identifique las brechas de género** en un 52,1% de las ocasiones. Esta es la respuesta más frecuente independientemente del tipo de PO (PO regional o PO plurirregional).

Por su parte el 67% de los organismos de igualdad consultados consideran que durante el diseño del PO el organismo intermedio de cada Comunidad Autónoma disponía de un **diagnóstico claro sobre la situación de partida en materia de brechas de género** en el territorio objeto de programación, mientras el 20% cree que no disponían de él. Abundando en este sentido, no obstante el **80% de estos organismos considera que el PO se diseñó en coherencia con el marco estratégico o contextual** de referencia en el territorio. Ejemplificando cómo habría sido el proceso en muchos de los casos, un organismo de igualdad señala:

“El organismo intermedio coordinador nos solicitó en 2014 un diagnóstico para identificar las brechas de género más acuciantes en la región respecto de los objetivos perseguidos por los fondos EIE y específicamente el FSE. Posteriormente pudimos también hacer observaciones al diagnóstico más amplio que la CM encargó a una asistencia técnica externa, con la que los gestores pudimos identificar objetivos y actuaciones concretas respecto de los resultados encontrados a través de distintos análisis (DAFO,..)”

El análisis del grado de **coherencia entre las necesidades detectadas en los diagnósticos materializados en los PO y la programación** de los mismos revela dos primeras conclusiones: las incoherencias detectadas en casi el **90% de los casos se derivan de la falta de materialización en acciones concretas de necesidades detectadas y objetivos vinculados** en materia de género a abordar; el restante 10% se producen por la identificación de acciones concretas que no han sido soportadas por el diagnóstico del propio programa.

Tal y como se observa en la siguiente tabla, fruto de una revisión profunda de cada uno de los Programas de FSE:

- **Los Programas Operativos muestran su mayor grado de coherencia entre las actuaciones del OT8** frente a las necesidades detectadas en su diagnóstico, algo superior al **60%**.
- Diferente intensidad se produce en el resto de objetivos vinculados con el FSE, siendo el grado de coherencia de casi un **40% en el OT9** y de **menos de un 18% en el OT 10**.

Los valores muestran por tanto el grado de coherencia interna entre los marcos de actuación de los diferentes PO y las necesidades identificadas en sus diagnósticos. En este sentido, los resultados finales no pueden considerarse como positivos, ya que **existe un amplio margen de intervención**

para alinear en mayor medida las necesidades y las actuaciones en materia de género, especialmente en lo relativo al OT9 y el OT 10.

Tabla 9. Grado de coherencia interna de los PO de FSE

	Incorporación de actuaciones con perspectiva de género			
Identificación brechas de género en el diagnóstico		OT8	OT9	OT10
	OT8	60,86%		
	OT9		39,13%	
	OT10			17,39%

Fuente: revisión documental de los PO

Otro elemento central en este análisis es el relativo al tipo de **estrategia utilizada en la programación de incorporación de la perspectiva de género para dar respuesta a las brechas y desigualdades detectadas**. En la consulta realizada a los organismos intermedios, la mayor proporción se encuentra entre aquellos que hacen referencia a la aplicación de la **estrategia dual** –es decir, tanto la puesta en marcha de medidas de acción positiva, como medidas de carácter transversal- (casi un 44%), seguidos de aquellos organismos que optaron por la **transversalización** del principio de igualdad en el conjunto de las políticas (35,4%), mientras sólo un número residual indica que diseñó su PO en base a medidas específicas (4,2%). Sorprende encontrar que **más del 12%, un octavo de los organismos, no supiera contestar a esta pregunta**.

En un análisis desagregado por tipo de PO es interesante comprobar que mientras se percibe que **los organismos del POISES señalan mayoritariamente utilizar la estrategia dual, en línea con lo que señalan los PO regionales (66,7% y 53,3% respectivamente), en el caso del POEJ y del POEFE la estrategia que predomina es la de transversalización de la perspectiva de género, sin recurrir a medidas específicas**.

Gráfico 2. Metodología mediante la que se incorporó la perspectiva de género en los PO según los Organismos Intermedios y Beneficiarios



Fuente: Encuesta a Organismos Intermedios y Beneficiarios de PO. Elaboración Red2Red

Tras este análisis se observa que la mayor parte de los programas han realizado un **esfuerzo considerable por identificar todas las posibles brechas de género existentes en sus territorios** de aplicación, desagregando la información por sexo en todos los casos, e identificando situaciones de desigualdad existentes entre las mujeres; sin embargo, tras este diagnóstico propio **no se ha producido una programación totalmente acorde con las necesidades detectadas en el ámbito de FSE**. Es decir, en un importante número de casos no se ha concretado tanto como sería deseable las actuaciones que aborden estas necesidades detectadas.

Concretamente, la valoración de **la coherencia interna bajo esta perspectiva presenta diferentes intensidades en función del OT**: los objetivos perseguidos con la programación del **OT8 son los que mayor vinculación y correlación muestran con las necesidades y las actuaciones programadas (60%)**. En menor medida se observa esta coherencia para el OT9 y el OT10, sin embargo, esta relación puede venir explicada por la propia importancia o intensidad presupuestaria que reciben los OT, a partir de la cual se ha prestado mayor interés o dedicación en la programación.

La escasa proporción de organismos que señalan aplicar una **estrategia dual (42%)** es un claro indicativo del recorrido que queda en muchos programas **para abordar de manera eficaz las brechas de género**; lo que requiere del planteamiento tanto de **medidas de acción positiva** que corrijan las desigualdades detectadas, como de intervenciones de carácter transversal que, de un lado, sean capaces de identificar el impacto en términos de género de cada una de las actuaciones en marcha y que, por otro, intervengan sobre los factores provocadores de la desigualdad de manera transversal.

Por último, cabe destacar el marcado **déficit de materialización de acciones con perspectiva de género con un carácter integrado y estratégico**.

3.3. Calidad del diseño con perspectiva de género en la programación de FSE

La calidad en el diseño de la programación se analizará respondiendo a diversas preguntas de evaluación centradas en el análisis de **los mecanismos de gestión y aplicación y los procedimientos de coordinación y seguimiento en materia de igualdad de género** durante el proceso de diseño de los PO de FSE (participación de organismos especializados; procedimientos de selección de personas beneficiarias, etc.).

3.3.1. La participación de organismos especializados en género en el ciclo de vida de los programas.

El Reglamento (UE) N° 1303/2013 Reglamento de Disposiciones Comunes (RDC) establece en su artículo 5 “Asociación y gobernanza en varios niveles”, en cuanto a la participación de los organismos especializados en género en el ciclo de vida de los programas que:

1. Para el Acuerdo de Asociación y para cada programa, cada Estado Miembro organizará, de conformidad con su marco institucional y jurídico, una colaboración con las autoridades locales y regionales competentes. Participarán en la colaboración los siguientes colaboradores:

- a) las autoridades locales y otras autoridades públicas competentes;
- b) los interlocutores económicos y sociales, y
- c) los organismos pertinentes que representen a la sociedad civil, incluidos los interlocutores medioambientales, las organizaciones no gubernamentales y los organismos encargados de promover la inclusión social, la igualdad de género y la no discriminación.

2. De acuerdo con el enfoque de una gobernanza en varios niveles, los Estados miembros harán participar a los colaboradores indicados en el apartado 1 en la preparación de los acuerdos de asociación y de los informes de evolución durante la preparación y ejecución de los programas, inclusive a través de la participación en los comités de seguimiento de los programas de conformidad con el artículo 48.

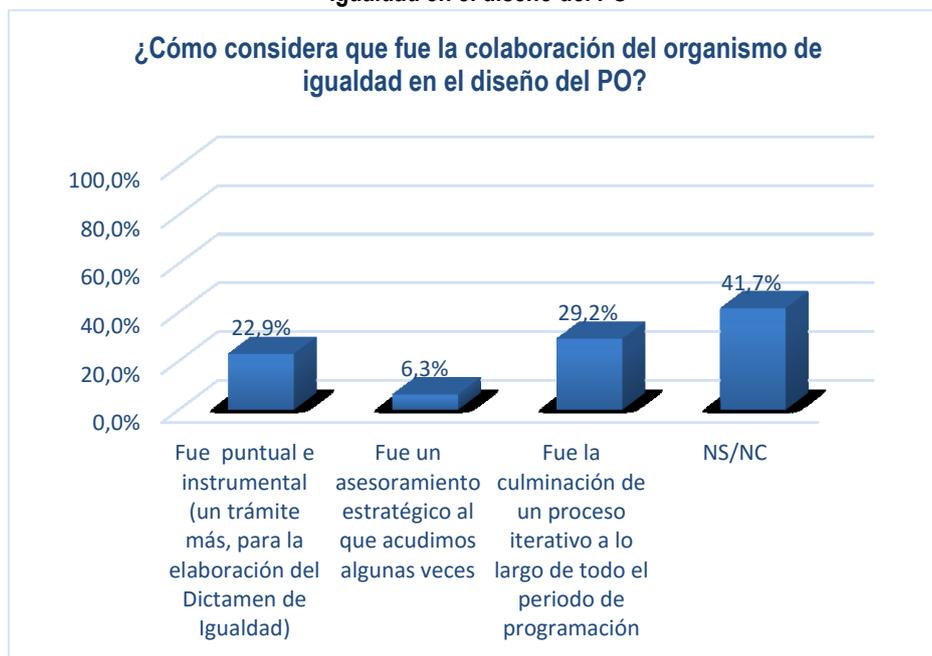
Atendiendo a este artículo, los **Organismos de Igualdad** deben, en las etapas previas, haber sido consultados desde el inicio de la programación, y deben constatar si en el diseño general se han previsto mecanismos para su posterior participación en la implementación, seguimiento y evaluación de los Programas. En particular, es esencial su representación en los Comités de Seguimiento. Todo ello debe quedar recogido y significado.

► PERCEPCIÓN DEL PAPEL DE LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD EN LA PROGRAMACIÓN

La respuesta relativa en la consulta realizada a la **valoración de los organismos intermedios y beneficiarios directos respecto a la colaboración del organismo de igualdad** en la programación es especialmente singular, ya que **casi un 42% opta por un NS/NC**, un 29,2% considera que la colaboración ha sido producto de un proceso iterativo a lo largo de todo el periodo de programación y casi un 23% consideró que fue una actuación puntual e instrumental (un trámite más para la elaboración del Dictamen de Igualdad). Es residual el porcentaje de respuestas sobre el papel de asesoramiento estratégico del organismo de igualdad (6,3%). Al realizar este análisis por tipo de PO, de nuevo lo más significativo es la **ausencia de respuesta en más del 50% de los casos cuando se contesta desde la perspectiva plurirregional**. De manera que para muchos organismos intermedios y

especialmente los beneficiarios pluriregionales el papel de los organismos de igualdad ha quedado bastante diluido y apenas es reconocible.

Gráfico 3. Percepción de los Organismos Intermedios y Beneficiarios de la colaboración de los organismos de igualdad en el diseño del PO



Fuente: Encuesta a Organismos Intermedios y Beneficiarios de PO. Elaboración Red2Red

Los Organismos Intermedios parecen no obstante conscientes del **margen de mejora** del proceso atendiendo a las **sugerencias** que ofrecen respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la fase de diseño, que se concentran en: “lograr una mayor agilidad y coordinación” y “contar con personal experto o con formación específica”. Asimismo se ha insistido en sugerencias tales como: que “se implique al Organismo de Igualdad desde el inicio”.

En este caso reviste especial interés la comparación con las respuestas desde la perspectiva de los **organismos de igualdad**. Así, cuando los organismos de igualdad responden sobre si pudieron colaborar activamente en el diseño del PO más allá de la emisión del Dictamen, se obtiene un 71% de respuestas afirmativas. También se recogen quejas al respecto, tales como que se contó con el organismo de igualdad, pero a posteriori, después del diseño; o que sólo se dio valor de opinión a las aportaciones realizadas, sin admitir sugerencias de modificaciones; o que sólo se cuenta con el organismo de igualdad en calidad de organismo gestor de una parte del PO.

Podría concluirse que **los organismos de igualdad conceden mayor relevancia que los organismos intermedios a su propia participación y que no se conforman con una relación de trámite**.

► LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD Y LA ELABORACIÓN DE LOS DICTÁMENES DE IGUALDAD

En cualquier caso, en este periodo de programación los Organismos de Igualdad han jugado un papel fundamental en la elaboración de los **Dictámenes de Igualdad**, que han constituido uno de los principales instrumentos y vías de participación de los organismos de igualdad.

Profundizando sobre este elemento, en el periodo de fondos 2014-2020 se establece en nuestro país como **preceptiva la elaboración del llamado Dictamen de Igualdad** para cada uno de los Programas Operativos. Sin duda este carácter preceptivo es un gran logro, pues constituye un **hecho inédito en la programación europea**. La base jurídica para la elaboración de los Dictámenes se encuentra en las disposiciones incluidas en el Reglamento (UE) N° 1303/2013 o Reglamento de Disposiciones Comunes (RDC). En concreto el artículo 96.7 señala que:

“Cada programa operativo... incluirá... una descripción de:

b) las medidas específicas para promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en la preparación, la concepción y la ejecución del programa operativo y, en particular, en relación con el acceso a la financiación, teniendo en cuenta las necesidades de los diversos grupos destinatarios que corren el riesgo de tal discriminación y en especial el requisito de garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad;

c) la contribución del programa operativo a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y, cuando proceda, de las medidas para garantizar la integración de la perspectiva de género en el nivel del programa operativo y en el nivel operativo.

Junto con la propuesta de programa operativo conforme al objetivo de inversión en crecimiento y empleo, los Estados miembros podrán presentar un dictamen de las autoridades nacionales en materia de igualdad sobre las medidas contempladas en el párrafo primero, letras b) y c).

El objetivo con el que se elaboran los dictámenes es **comprobar la integración del principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres en la programación de los Fondos**, suponiendo una validación genérica de su adecuada incorporación en los Programas Operativos. Son los Organismos de Igualdad quienes debían analizar los aspectos detallados en el modelo de dictamen elaborado por la Red de Igualdad en los Fondos, formulando cuantas hipótesis y consideraciones a cada caso resultara concluyentes, configurando una lista resumen de la valoración realizada.

A la luz de los dictámenes elaborados, la incorporación del principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres se habría producido en todos ellos, atendiendo al hecho de que **todos son favorables**. No obstante, las **observaciones apuntadas** en muchos de ellos dan pistas de una **mejorable incorporación** de este principio, que en algunos casos se han planteado como llamadas de atención para el futuro desarrollo del PO y en otros como correcciones al diseño del programa reconducibles en la fase de elaboración del mismo.

Es **especialmente positiva la valoración de los PO Pluriregionales**, que han resultado en todos los casos favorables y que han tenido una valoración positiva de todos los aspectos analizados. Tampoco se aprecia ningún comentario de aspectos a mejorar, siendo considerados todos los aspectos positivos.

También en el caso de los **PO Regionales todos ellos tienen una valoración favorable** y, con carácter general los aspectos analizados han obtenido una valoración positiva. Sin embargo, si bien predominan las observaciones relativas a las virtudes de la incorporación de la perspectiva de género en el PO, en varios programas regionales se han producido observaciones en torno a **aspectos a mejorar**, relativos fundamentalmente a la falta de un uso generalizado del lenguaje de género, a la ausencia en algún caso de diagnósticos con necesidades específicas de género, a la falta de

desagregación financiera por sexo, que sin embargo no se han traducido en mejoras en la elaboración final de los PO.

Por último, cabe señalar que tras la consulta realizada, [la participación de los organismos de igualdad en la elaboración del Dictamen de igualdad](#) es considerada por ellos mismos la culminación de un proceso en el 40% de los casos, mientras que, casi en línea con lo que opinan los organismos intermedios y beneficiarios directos, un 33% de las respuestas indican que su papel ha sido puramente instrumental.

► LA PARTICIPACIÓN DE LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD EN LOS COMITÉS DE SEGUIMIENTO

En cuanto a la participación de los Organismos de Igualdad en los [Comités de Seguimiento](#), en la consulta realizada a los organismos intermedios y beneficiarios directos el [81,3% han indicado que se cuenta habitualmente con la presencia y participación activa del organismo de igualdad](#), frente a un 10,4% que señala que no se ha contado con su participación, y un 8,3% que no contestan. Esta tendencia de respuesta se confirma en el análisis desagregado por tipo de PO.

En una nueva pregunta del cuestionario se solicita la identificación de las [principales funciones del organismo de igualdad](#) por parte de los organismos intermedios y beneficiarios directos. Prioritariamente se les asigna el desempeño de la función de “revisión y vigilancia de la perspectiva de género en el conjunto del PO” (56,4%), seguida, a bastante distancia, por la función de “revisión y vigilancia de un lenguaje inclusivo en la generación de documentos” (20,5%) y la “asesoría en materia de igualdad” (un 15,4%). En la concreción de otras respuestas abiertas se ha incluido también la función de “revisión y seguimiento del cumplimiento del dictamen de igualdad”.

Es aún más contundente la respuesta de los propios [organismos de igualdad](#) a la consulta, pues todos salvo uno, que en estos momentos no cuenta con recursos para dedicarse a esas funciones debido a la disminución de personal, [afirman participar activamente en dichos Comités de Seguimiento](#). También desde su perspectiva, al menos la mitad de organismos coincide en considerar que su función en los Comités es la de “revisión y vigilancia de la perspectiva de género en el conjunto del PO”. Casi un 36% de las respuestas indican otras funciones o matizan las que se ofrecían en la pregunta, tales como por ejemplo:

“Revisión y vigilancia de la perspectiva de género en el conjunto del documento del PO, pero no en los proyectos aprobados. Se realizan informes con observaciones desde el enfoque de género, pero sólo se tienen en cuenta vagamente, no como cualquier otro requisito o criterio de selección de operaciones.”

“Revisión de un lenguaje inclusivo y asesoría en materia de igualdad tanto por la Unidad de Igualdad correspondiente al organismo intermedio como por este centro directivo”

“Se han revisado los principales documentos a aprobar en los Comités de Seguimiento (Reglamento Comité, CSO, Estrategias Comunicación, Evaluación,...) en los aspectos más significativos que afectan al género, haciendo las sugerencias oportunas. Otra cosa es que se hayan podido discutir en las reuniones de Comité, siempre largas y cargadas de temas, o se hayan incorporado a los mismos. En las reuniones de Comité se suele dar prioridad a las

cuestiones relativas a la ejecución, por lo que el papel de este centro directivo en ellas, está más relacionado con su papel como gestor de actuaciones.”

► EL DEBATE SOBRE EL ROL DE LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA DUAL

Otra dimensión fundamental en este punto es la **reflexión en torno al papel que juegan y/o deberían jugar los Organismos de Igualdad en la implementación de los PO**. Se observa que en función de los Programas Operativos, la **intensidad de la presencia de los organismos de igualdad y su papel varía**. En algunos PO únicamente están llamados a tener un rol relevante en velar por la **transversalización** de la perspectiva de género (es, entre otros, el caso de País Vasco y Baleares), y en otros, además de esta función, tienen responsabilidad como **gestores de programas específicos** en materia de género (por ejemplo, en este sentido, se puede destacar el caso de Castilla-La Mancha, Galicia o Asturias, además del propio Instituto de la Mujer).

Cuando se pregunta a los organismos intermedios y beneficiarios directos acerca del **principal tipo de participación que han desempeñado los organismos de igualdad a lo largo de ejecución**⁴, las respuestas están muy repartidas, algunas son de carácter transversal: en un 23% de los casos la participación se concentra en la “emisión de recomendaciones en materia de igualdad”, en casi un 20% han participado en “consultoría y orientación en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de género”, en un 12,6% en “definición de los criterios de selección de operaciones”, en un 6,9% en “selección de operaciones” y un 5,7% en “rendición de cuentas en materias de igualdad”; mientras en un 11,5% de los casos señalan que su principal contribución se centra en su participación en la “ejecución directa de operaciones”. Destaca el hecho de que **más de un 20% de participantes en la encuesta han señalado desconocer la actividad del organismo de igualdad en la ejecución de su PO**.

Desde la perspectiva de los propios **organismos de igualdad** la identificación de actuaciones aparece más concentrada. Destacan, como principal actividad vinculada a los fondos, su presencia en la “Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los fondos comunitarios” con más de un tercio de las respuestas (36%) de la muestra, seguida de la tarea de “emitir recomendaciones en materia de igualdad” (25%), y las labores de “ejecución directa de operaciones” (18%). Por lo tanto parece haber coincidencia en la consideración de los organismos de igualdad por su papel de **transversalización de la perspectiva de género**, sobre todo como órganos consultivos y representativos.

Los organismos de igualdad se detienen en detallar en la consulta algunas **sugerencias de interés sobre la incorporación del enfoque de género en un proceso de diseño futuro**, en las que ellos mismos deberían asumir un **importante protagonismo**. Así, insisten en la necesidad de:

- Mejorar la coordinación entre ambos tipos de organismos (de igualdad y organismos intermedios),
- “Impartir formación y realizar actividades de sensibilización sobre perspectiva de género a las personas que participan en el diseño del PO”,

⁴ Dado que se solicitó a los Organismos Intermedios que identificaran el principal rol de los organismos de igualdad, la respuesta dada no excluye que los organismos de igualdad participen en el resto de actuaciones, sino que se trata por tanto, de un indicio del principal papel reconocido por los Organismos Intermedios

- e incluso “incorporar una unidad de género con capacidad decisoria en el seno del propio organismo intermedio coordinador”,
- o “realizar Informes de impacto de género con argumentación”.

Algunas de las aportaciones más detalladas van en esta dirección:

“Sigue siendo necesaria la elaboración del Dictamen por parte de los organismos de igualdad con carácter obligatorio en cada uno de los Programas Operativos, así como poner de manifiesto brechas de género específicas de la Comunidad Autónoma y por ámbitos. Ahora bien, el compromiso por parte de las instituciones implicadas debe ser real y conllevar con una mayor implicación de los organismos de igualdad en el seguimiento del programa, criterios de selección de operaciones..., la organización de estos trabajos requiere de una planificación y un reparto de tareas por ámbitos administrativos reales y eficaces.”

En definitiva, desde ambas perspectivas se insiste en la **necesidad de coordinación y mayor comunicación entre los distintos organismos a la hora de programar desde el inicio con enfoque de género.**

Por tanto, en conclusión, se observa que **los organismos de igualdad competentes, muestran un comportamiento diferenciado en función de los Programas sobre los que tienen su área de incidencia.** En términos teóricos en todos los casos se previó una estrecha colaboración en los diferentes procesos de la programación y en este momento se pueden señalar dos hitos que son comunes a todas las Comunidades Autónomas: la elaboración del Dictamen de Igualdad y la participación en el Comité de Seguimiento de los programas.

La percepción tanto por parte de los Organismos Intermedios y beneficiarios especialmente, como de los propios organismos de igualdad deja entrever una **imagen diluida del papel jugado** por estos últimos en el proceso de programación, y un deseo y voluntad por su parte de jugar un papel más protagonista y con mayor capacidad de intervención.

Partiendo del hecho de que el **carácter preceptivo del dictamen es un logro muy importante en el proceso de programación**, cabe destacar no obstante algunas posibilidades de mejora en aras de aprovechar este instrumento tan valioso para la incorporación de la perspectiva de género durante el ciclo de vida de los PO.

Dado el notable **margen de mejora** de los PO, atendiendo a las numerosas sugerencias de los dictámenes y el contraste de los dictámenes emitidos con el ejercicio de esta evaluación, se plantea la necesidad de dar el **margen suficiente de tiempo para la reflexión y el trabajo conjunto** en torno al dictamen; es decir, de facilitar el desarrollo de un **proceso iterativo e interactivo entre los organismos intermedios y los organismos de igualdad**, para el que no se ha contado con tiempo en este periodo, pues este instrumento puede constituir una herramienta muy valiosa para mejorar la integración de la perspectiva de género tanto con carácter transversal como específico. En este sentido, cabe plantear a futuro una reflexión sobre la **posibilidad de reforzar el carácter vinculante del Dictamen**, de un lado; y por otro lado, aún se está a tiempo de realizar un **seguimiento de las sugerencias realizadas en los dictámenes** para la mejora de la aplicación de la perspectiva de género en este periodo y a futuro.

La participación en los **Comités de Seguimiento** a priori se ha constituido como un procedimiento formal en el que han participado casi la totalidad de los organismos de igualdad con diferentes niveles de actuación, atendiendo a la **disponibilidad de equipo** para implicarse en estas tareas, lo que determina su mayor o menos proactividad. Por lo tanto, dado que **no existe un procedimiento estandarizado de funcionamiento**, la participación y el rol de los organismos de igualdad viene articulado por su **disponibilidad en términos de recursos humanos, su reconocimiento y capacidad de influencia**. En este sentido, se plantea la necesidad de una reflexión en torno a la importancia que ha de concederse a la regularidad en la participación de los organismos e igualdad en estos comités, y al papel protagonista que han de tener en el seguimiento de la aplicación de la perspectiva de género en el ciclo de vida de los proyectos. Parece fundamental que se garantice la **implicación de los organismos en cuanto entidades, con recursos suficientes**, de manera que el conocimiento y seguimiento de los programas no resida únicamente en determinadas personas, pues ante la movilidad del personal existe el riesgo, como de hecho se ha producido en algunos casos, de descapitalizar el conocimiento de los organismos de igualdad en Fondos.⁵

Más allá de estos hitos concretos de participación de los organismos de igualdad, cabe seguir profundizando en la **reflexión en términos de eficacia y sostenibilidad de las actuaciones de carácter específico o medidas positivas**, del papel que han de jugar a este respecto. En este sentido, se ha detectado en varios PO programas o medidas específicas, especialmente en el ámbito del empleo, dirigidas a mujeres, que cuentan ya con una larga trayectoria y que atienden a necesidades muy específicas de intervención, que son gestionados por organismos de igualdad; en este sentido, cabe preguntarse si este tipo de actuaciones deberían progresivamente ser trasladadas y/o asumidas por el organismo competente en la materia, en aras de avanzar en la transversalización de las políticas públicas, valorando los riesgos que ello implicaría, de manera que una vez demostrada la necesidad y eficacia de estos programas, los organismos de igualdad cuenten con más espacio para asumir su papel de **potenciales agentes innovadores en el desarrollo de iniciativas “piloto” o experimentales para dar respuesta a necesidades no resueltas**; siempre en paralelo con su labor de velar de manera transversal por la aplicación de la perspectiva de género.

3.3.2. Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de información y comunicación

Para valorar si ha sido considerada la perspectiva de género en el diseño de las actuaciones de información y comunicación vinculadas a FSE, se utiliza como hilo conductor de contraste las pautas que se establecieron en la Guía⁵ para incorporar el enfoque de género en las actividades de información y comunicación de los Fondos EIE del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Según esta guía, comunicar con enfoque de género supone:

“- Considerar la posición de partida en la que se encuentran tanto los hombres como las mujeres.

⁵ http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/Documentos/herramientas/2014_20/Guia_comunicacion_2014_2020.pdf
Elaborada por la Red de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos comunitarios del IMIO, actualizada en diciembre de 2017

- *Velar por la transmisión de una realidad que refleje una imagen igualitaria y no estereotipada tanto de mujeres como de hombres (reflejando sus realidades diversas y contribuyendo a la mejora en la posición social de las mujeres y a la construcción de una sociedad igualitaria).*
- *Promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre la ciudadanía.*
- *Lograr que la comunicación llegue por igual a mujeres y hombres.*
- *Responder a las obligaciones dispuestas en los reglamentos comunitarios y en la normativa estatal y regional. “*

A este último respecto, comunicar con enfoque de género responde al mandato referido a las medidas contempladas en las respectivas Estrategias de Comunicación y de las disposiciones en materia de información del Reglamento (UE) nº 1303/2013 (y su Anexo XII), así como a parte del articulado de la diversa normativa estatal existente como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de publicidad y comunicación institucional y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y resto de normativa regional.

En primer lugar, cabe destacar la **percepción de los organismos intermedios y beneficiarios directos** en la consulta realizada sobre si se ha incorporado adecuadamente la perspectiva de género en las actuaciones de comunicación e información: casi el 71% de los organismos encuestados responden afirmativamente. En el caso de los organismos de igualdad, esta respuesta no es tanto optimista, valorándolo positivamente el 53,3% de la muestra.

Cuando se solicita a los organismos intermedios y beneficiarios directos un mayor detalle de la forma en que se ha contribuido a comunicar con perspectiva de género las estrategias predominantes (se solicita que se destaque la principal) han sido: “se ha referenciado específicamente a las mujeres cuando ha sido necesario” (34,3%), “se ha respetado un lenguaje inclusivo” (31,4%) y “se han realizado acciones de formación en igualdad de género o para la incorporación de la perspectiva de género” (20%). Los organismos de igualdad coinciden en señalar las dos primeras opciones (con una frecuencia del 38% y 25% respectivamente).

El análisis derivado de una **revisión cualitativa**, con la mirada que propone la Guía anteriormente citada, de la documentación que han ido aportando los distintos organismos intermedios y operadores de los Programas Operativos (PO) del FSE, desde el diseño de los programas hasta la fecha, tanto de las intervenciones documentadas para los PO regionales, como de los PO plurirregionales, reviste un carácter más crítico.

Los elementos más reseñables de este análisis son los siguientes:

- La incorporación del enfoque de género en las actuaciones de comunicación muestran un **carácter generalista**. Se observa que no se profundiza más allá de una declaración general en la que se visibilizará a las mujeres cuando proceda y sea necesario para identificar su aportación. Así mismo, más allá de una declaración general no se profundiza sobre el tipo de actuaciones que se acometerían en todo caso.
- En general, y salvo excepciones, en la mayoría de los PO se observa un **uso irregular del lenguaje**, alternando expresiones no sexistas con el uso de un lenguaje no inclusivo. En ocasiones, se recurre a términos neutros y a la repetición en masculino y femenino, pero no se

hace de forma generalizada, siendo la práctica más habitual **el empleo del masculino genérico**. A veces, aunque se manifiesta una clara declaración de intenciones, luego apenas se aprecia el esfuerzo por utilizar un lenguaje no sexista a lo largo de la redacción del PO.

- La **falta de planificación de medidas específicas de género** puede extenderse tanto a los Programas Operativos de ámbito regional como a los plurirregionales. Concretamente en el POISES, en el POEJ y el POAT. Por otro lado, se subraya que en el POEFE se hizo referencia tan sólo al Dictamen de Igualdad en este aspecto. En el ámbito regional, en la mayoría de los PO también se aborda esta cuestión de una forma generalista sin profundizar sobre el tipo de actuaciones que se prevén.

Algo más frecuente en el diseño de los programas es el establecimiento del enfoque de género entre las **actuaciones de comunicación que se espera se desarrollen desde el Eje prioritario de Asistencia Técnica**, a partir de la transversalización del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el lenguaje no sexista, la utilización de imágenes no estereotipadas y una divulgación y difusión de las acciones tomando como consideración una posible brecha de género existente.

Como ejemplo de buena práctica destaca el PO de la **Comunitat Valenciana**, en cuyo apartado de principios horizontales se señala que la Estrategia de Comunicación visibilizará la aportación de las mujeres y su acceso al FSE y promoverá la diversificación de los medios de información y publicidad para garantizar la accesibilidad a la información y el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

Por otro lado, merece la pena subrayar el tratamiento que realiza el PO de **Extremadura** en esta materia, que descende a concretar **acciones específicas**. Concretamente dentro de la Prioridad de Inversión 9.3, para eliminar los estereotipos de género en el mercado de trabajo, en donde se plantea, un trabajo con los medios de comunicación “para la aplicación y desarrollo del Código de Buenas Prácticas para el impulso de una sociedad igualitaria desde los medios de comunicación extremeños, se organizarán Jornadas formativas y de sensibilización, mesas de trabajo y cursos de formación sobre el tratamiento igualitario de los medios de comunicación”. Por su parte, el Eje Prioritario 8D, incluye acciones para “Conseguir que los potenciales beneficiarios, así como la sociedad en su conjunto, estén debidamente informados sobre todos los aspectos relevantes del programa operativo”. Para ello se tendrá en cuenta en el desarrollo de estas actuaciones “la transversalización del principio de igualdad oportunidades entre mujeres y hombres, en particular en el uso de un lenguaje no sexista, canales de difusión accesibles a mujeres y hombres, utilización de imágenes no estereotipadas, etc.”. Asimismo, en el apartado destinado al principio de igualdad entre mujeres y hombres se redunda en lo anteriormente mencionado al indicar que la estrategia de comunicación del PO “visibilizará la aportación de las mujeres y su acceso al FSE, así como promoverá la diversificación de los medios de información y publicidad para garantizar la accesibilidad a la información”.

En definitiva, a la luz de la revisión documental oportuna, se concluye que la **perspectiva de género** ha sido un principio considerado en las fases de diseño y puesta en marcha de los PO en lo relativo a las estrategias de comunicación, pero de una **forma generalista**, sin identificar apenas medidas específicas, salvo excepciones. El propio uso de un **lenguaje no sexista** constituye un reto aún fundamental para el conjunto de los programas operativos.

3.3.3. La selección de las operaciones y de las personas beneficiarias

La cuestión de si se han tenido en cuenta criterios de género para la selección de las personas beneficiarias en los Programas Operativos de carácter regional y plurirregional está íntimamente ligada a la pregunta de evaluación sobre la **incorporación de esta perspectiva en los criterios de selección**.

Partimos para el análisis de esta cuestión del proceso de consulta realizado. En primer lugar, cuando se les pregunta a los organismos intermedios y beneficiarios directos si durante la programación identificaron o no la **existencia de alguna problemática especial** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **algo menos de la mitad contestaron afirmativamente** (47,9%), mientras casi el 21% de las respuestas fueron de NS/NC. Cuando se desagregan las respuestas según el tipo de PO, las respuestas varían, así mientras los organismos de **los PO regionales identificaron problemáticas específicas en un 60% de los casos, lo hicieron el 67% de los que gestionan el POISES**. Por tanto, partimos de necesidades y situaciones específicas diversas con múltiples casos de interseccionalidad detectados.

Los organismos intermedios y beneficiarios directos consideran que en la selección de operaciones **han tenido en cuenta el enfoque de género como criterio, y que venía motivado de un diagnóstico previo de forma coherente en un 61,22% de los casos**. Esta respuesta va en línea con los resultados obtenidos en preguntas anteriores, donde se considera que el diagnóstico es necesario pero no siempre se le dio la relevancia suficiente para que sirviera de base para la toma de decisiones. En el caso de los organismos de igualdad también en un 62,5% de los casos se comparte esta misma perspectiva.

Por otra parte se preguntó a los organismos e igualdad si consideraban que a la hora de diseñar o seleccionar actuaciones se ha tenido en cuenta la interseccionalidad (riesgo de discriminación múltiple por pertenencia a otras categorías sociales en función de la nacionalidad, etnia, edad, discapacidad, etc.). **El 60% de los organismos de igualdad consideran que sí se ha tenido en cuenta la interseccionalidad** a la hora de programar las actuaciones.

En términos generales, como ya se señalaba, existe una alusión concreta en los PO a la incorporación y respeto del artículo 7 relativo a la igualdad entre hombres y mujeres que recoge el Reglamento de disposiciones comunes.

En el **análisis de la programación**, tal y como se viene señalando, existe **cierta incoherencia entre la situación de desigualdad identificada** entre hombres y mujeres en prácticamente todos los ámbitos y la falta de traducción plena en **la identificación de la población objetivo**. En algunos casos sí se identifican medidas dirigidas específicamente a mujeres o se potencia su presencia, y por tanto la selección de las personas beneficiarias con perspectiva de género queda garantizada. Sin embargo, no se muestra de igual manera en otro tipo de actuaciones que, pese a que no tienen un único enfoque dirigido a mujeres, no potencia su participación.

Otro elemento común a prácticamente todos los programas es que se realiza una selección de las personas beneficiarias sin tener en cuenta en todos los casos la perspectiva de género y se comenta de manera transversal la participación equitativa de mujeres y hombres pero **no se especifica por medio de las acciones concretas con las que prevé hacerlo**.

No obstante, se han identificado buenas prácticas en esta materia que pueden ser tenidas como referencia.

Por ejemplo, el PO de Asturias señala respecto a las personas beneficiarias de la PI 8.4. “Las operaciones se dirigirán al tejido empresarial, a personas trabajadoras, a mujeres que residen en el ámbito rural del Principado, a mujeres desempleadas, a mujeres empresarias, a mujeres pertenecientes a minorías étnicas, a mujeres víctimas de violencia de género...etc. Se prestará especial atención a la participación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral”. Así mismo, es relevante cómo a la hora de seleccionar a las personas beneficiarias se tiene en cuenta la interseccionalidad, incluyendo a mujeres afectadas por otras circunstancias.

A continuación se realiza un análisis de los documentos de **criterios de selección de operaciones**, partiendo de la premisa de que este documento no pretende ser un catálogo exhaustivo de medidas, pero desde una perspectiva ambiciosa que permita realizar mejoras a futuro. En este sentido, sirve de guía el documento [Orientaciones para la integración del Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los Criterios de Selección de Operaciones del periodo 2014-2020](#), de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013. Los Criterios de Selección de Operaciones (a partir de ahora CSO) son “los preceptos básicos que debe cumplir una determinada operación para ser elegible y por tanto, poder recibir cofinanciación de los Fondos en el marco de un Programa Operativo de la Unión Europea”, constituyen en definitiva un primer filtro que los PO tienen que superar para ser susceptibles de cofinanciación.

Los CSO no responden a un diseño determinado ni siguen pautas para su definición o redacción más allá de las “recogidas en la reglamentación comunitaria de aplicación”, como así indica el documento de la Red de Políticas de Igualdad.

Los CSO tienen que contar con la aprobación de los Comités de Seguimiento de los programas, tal y como se establece en el artículo 110 del *Reglamento (UE) N° 1303/2013, de 17 de diciembre de 2013, de Disposiciones Comunes de Fondos para el nuevo período*. Por otra parte, el artículo 125, de este Reglamento, también especifica que, en cuanto a la selección de las operaciones, la autoridad de gestión deberá:

- a) *Elaborar y, una vez aprobados, aplicar procedimientos y criterios de selección apropiados que:*
 - i) *aseguren la contribución de las operaciones al logro de los objetivos y resultados específicos de la prioridad pertinente,*
 - ii) *sean transparentes y no discriminatorios,*
 - iii) *tengan en cuenta los principios generales expuestos en los artículos 7 y 8.*

A la hora de llevar a cabo el análisis de género de los CSO de los distintos PO se ha hecho un análisis por separado de los PO Plurirregionales y los PO Regionales.

- En el caso de los **PO Plurirregionales**, lo primero que cabe destacar es que existen diferencias significativas entre la inclusión de la perspectiva de género de los distintos documentos,

atendiendo a sus CSO. Así, por una parte, el POISES y el POEFE, en general, sí contemplan la incorporación de esta perspectiva, teniendo en cuenta las recomendaciones recogidas en el documento de la Red de Políticas de Igualdad anteriormente mencionado; por otra parte, los aspectos de género aparecen de forma más residual en el POEJ y, sobre todo, en el POAT, cuestión que en este último caso se justifica por la propia naturaleza del programa.

El análisis de los PO indica que este desequilibrio obedece, en parte, a que la propia estructura de los PO integraba de forma desigual la perspectiva de género. Así, tanto **el POISES como el POEFE**, incluían Prioridades de Inversión y Objetivos Específicos de género, que se traducían en la incorporación de una serie de resultados también de género. En consecuencia, para alcanzar estos resultados, los PO recurren a una serie de actuaciones que incluyen la perspectiva de género y que están destinadas a corregir las brechas de género y a reforzar la capacidad administrativa en materia de igualdad, tal y como se recomienda en el documento de la Red de Igualdad. Asimismo, se tuvo en cuenta la inclusión de acciones transversales de género y otras en las que **se ha considerado de forma particular la discriminación múltiple**.

Por su parte, tanto **el POEJ** como **el POAT**, tienen una estructura propia que implica un análisis diferenciado. En el caso del POEJ, porque es un Programa Operativo diseñado en función de un colectivo muy concreto: personas jóvenes que ni trabajan ni realizan actuaciones de educación o formación, sobre el que se desarrolla transversalmente las actuaciones a través de una única Prioridad de Inversión, la 8.2. Además, este PO es ya objeto de una evaluación específica que, entre otras cuestiones, analiza la perspectiva de género. En lo que respecta al POAT, porque es un programa transversal de apoyo al diseño, ejecución y evaluación del resto de programas operativos, y por lo tanto implica un enfoque distinto.

En cuanto a la redacción del apartado específico destinado a los CSO, es importante destacar que todos los PO diferencian entre **Criterios obligatorios y Criterios de valoración**. De forma general, se observa que todos los PO han utilizado **la misma redacción** y los criterios que recogen aspectos de género son los mismos con alguna ligera variación (el POAT no incluye el Criterio 3). Los CSO inciden en aspectos como la desagregación de resultados por sexo, el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de mujeres en el mercado laboral, la reducción de estereotipos de género en el mercado de trabajo, los temas de conciliación, o la aplicación de la perspectiva de género en el diseño de operaciones. Además de esta redacción común, **no se incluyen apenas criterios diferenciados de cada PO**, lo que hubiese enriquecido el documento y permitido visibilizar las particularidades de cada uno de ellos.

- En cuanto a los **PO Regionales**, también encontramos diferencias significativas entre los distintos programas, que, tal y como sucedía en el caso de los PO Plurirregionales, están asociadas a la propia estructura de los distintos PO. Nos encontramos así con PO que incorporan en su estructura tanto PI como OE con perspectiva de género, lo que se traduce en una serie de resultados y actuaciones en las que se incluye esta perspectiva para dar respuesta a los citados OE. Por otra parte, en aquellos PO en los que no hay ni PI ni OE con perspectiva de género, es más difícil encontrar actuaciones en este sentido y, por tanto, los CSO que incluyen esta perspectiva quedan relegados a una redacción que, con leves variaciones, es común a todos los PO.

No obstante, en algún caso se considera recomendable prestar atención en un futuro a la inclusión de referencias expresas en materia de PI u OE, como puede suceder en algunos PO regionales.

Como se ha indicado anteriormente, **los PO que sí cuentan con OE de género tienden a incorporar más actuaciones de género**, aunque a veces éstas aparecen concentradas en relación con estos OE desapareciendo del resto (sin que esto suceda en todos los casos). Por lo tanto, no podemos hablar de que de forma general se haya realizado una verdadera transversalización de género en los documentos analizados.

Algunos ejemplos de PO que tienen en cuenta el refuerzo de aspectos organizativos relacionados con la temática de género a través de la inclusión de alguna actuación que se suele concentrar en el OT 8 son los PO de las Islas Baleares, Cantabria, Cataluña, Ceuta, La Rioja, Melilla, Murcia y País Vasco.

También es común que los PO que han incorporado OE con perspectiva de género incluyan actuaciones que contemplan la discriminación múltiple o a colectivos de mujeres especialmente vulnerables como, por ejemplo, mujeres víctimas de violencia de género (Canarias, Castilla y León o Castilla-La Mancha, por ejemplo).

En cuanto a la redacción de los CSO, tal y como sucedía en el caso de los PO Plurirregionales, la gran mayoría de los PO utilizan **la misma fórmula que apenas difiere de unos a otros**, y en la que hay una división entre *Criterios obligatorios* y *Criterios de valoración*. Estos criterios tienen una **redacción genérica** en la que se incide en aspectos como la desagregación de resultados por sexo, el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de mujeres en el mercado laboral, la reducción de estereotipos de género en el mercado de trabajo, los temas de conciliación, o la aplicación de la perspectiva de género en el diseño de operaciones (a veces también en el diagnóstico, ejecución, seguimiento y evaluación). Como se puede comprobar, esta redacción es prácticamente la misma que se encontraba en el caso de los PO Plurirregionales.

No obstante, destacan algunas prácticas positivas como la del **PO de Melilla**, que incluye Criterios de valoración específicos para cada PI, y en todas hay varios criterios que tienen que ver con la igualdad de género. También **Castilla-La Mancha** hace un intento en este sentido e incluye algún criterio distinto de los mencionados por el resto de PO.

En definitiva, partiendo de la naturaleza generalista del documento de criterios de selección de operaciones, a lo largo del análisis se han detectado **elementos de mejora en la definición de los criterios de selección en términos de mayor adecuación y especificidad para dar respuesta a las necesidades identificadas** más allá de los principios generales establecidos. Es decir, en prácticamente todos los ámbitos y programas existen brechas de género que luego no han tenido una respuesta clara y específica en el diseño de las medidas, la selección de las operaciones y la acotación o especificación de las personas destinatarias.

No obstante, se observan diferencias de tratamiento entre los programas plurirregionales. Mientras que **el POISES y el POEFE sí responden con mayor detalle en los CSO a las necesidades detectadas**, siguiendo las recomendaciones recogidas en el documento de la Red de Igualdad, el

POEJ presenta un tratamiento más estandarizado. En lo que respecta al POAT, como se ha mencionado anteriormente, al ser un programa transversal implica un enfoque distinto.

En el caso de los **PO regionales**, los resultados en materia de género están relacionados con la **propia estructura programática** que disponga el Programa y con la existencia de alusiones concretas en sus PI u OE, ya que en estos casos es más frecuente identificar acciones específicas con perspectiva de género frente a aquellos casos en los que no se programa de manera similar.

Por otro lado, es importante destacar la **generalidad en la redacción de los criterios de selección**, que adolece, en términos globales, de un planteamiento específico o de introducir elementos diferenciadores en función de las características del territorio u objetivos del programa.

Si bien, como se ha señalado con anterioridad, los **Organismos de Igualdad** están llamados a participar en la definición de los CSO, según la consulta realizada, quizá debiera haberseles dejado más margen para implicarse en esta labor en aras de una mayor adecuación de los CSO para dar respuesta a las necesidades detectadas.

3.3.4. Incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de seguimiento y evaluación

En cuanto a los sistemas de seguimiento y evaluación con indicadores que recojan la variable sexo, el Reglamento nº 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al FSE y concretamente en su Artículo 5, relativo a indicadores y concretamente en su apartado 1, señala:

Se hará uso de los indicadores comunes de ejecución y de resultados establecidos en el Anexo I del presente Reglamento y, cuando proceda, de indicadores específicos de los programas de conformidad con el artículo 27, apartado 4, y con el artículo 96, apartado 2, letra b), incisos ii) y iv), del Reglamento (UE) no1303/2013. Todos los indicadores comunes de ejecución y de resultados se notificarán para todas las prioridades de inversión. Los indicadores de resultados establecidos en el anexo II del presente Reglamento se notificarán de conformidad con el apartado 2 del presente artículo. Siempre que proceda, los datos se desglosarán por género.

Este precepto ha vinculado toda la programación relativa al FSE y se observa que **en todos aquellos indicadores en los que ha sido posible diferenciar entre hombres y mujeres se ha hecho, tanto a nivel regional como a nivel nacional**. Sin embargo, **más allá de este elemento preceptivo no se observan actuaciones que profundicen en este sentido** más allá de las siguientes generalidades, que han sido reiteradas en prácticamente todos los Programas Operativos:

- *Los sistemas de recogida de información así como los sistemas informáticos de seguimiento del FSE permitirán recoger todos los datos desagregados por sexo.*
- *El organismo competente en materia de igualdad formará parte del Comité de Seguimiento del programa, en los cuales también se velará por una participación equilibrada de mujeres y hombres.*

- *En las evaluaciones que se realicen se analizará la integración transversal del principio de igualdad de género en el programa. Así como podrán contemplarse evaluaciones con carácter específico en la materia.*

De manera particular se observa que **en alguna Comunidad Autónoma se han previsto indicadores de carácter específico**, cabe señalar por ejemplo, el caso del **PO de Cataluña** donde se incluye un indicador de género con relación al OE 8.4.2. “Entidades públicas o privadas que han desarrollado medidas de igualdad de género”.

Con carácter particular, una experiencia que puede ser contemplada como una buena praxis es la del **PO de Extremadura**, en el que se señala que se definirá un **sistema de seguimiento específico que permita valorar la existencia de nuevas brechas o desviación de las actuales**, la posible vinculación de las acciones desarrolladas en el marco del Programa Operativo en relación con las brechas de género en Extremadura y el grado de aplicación de medidas correctoras que se hayan determinado en el marco del Dictamen.

No obstante, pese a estos esfuerzos puntuales en la programación, queda diluido cómo se han determinado los diferentes valores identificados en los indicadores para mujeres y hombres.

Como se observa, **los sistemas de seguimiento y evaluación no muestran una recogida de información que permita ahondar en la perspectiva de género**, más allá de la desagregación de los indicadores referidos a personas por sexo. Si bien se trata de un elemento fundamental para valorar el alcance y la cobertura de las diferentes actuaciones no garantizan que se haya realizado una reflexión en profundidad sobre las posibles brechas o diferencias que puedan existir entre hombres y mujeres. Por otro lado, pese a esta desagregación observada en términos físicos, **no se cuentan con otro tipo de elementos que permitan medir la incidencia en otros ámbitos o la calidad de los resultados**; por ejemplo, no es posible identificar una distribución presupuestaria en los indicadores que, entre otras cuestiones, proporcione información para acometer un análisis de eficiencia.

Por otro lado, y como elemento de mejora, **son muy pocos los Programas Operativos que han incorporado indicadores específicos** que permitan profundizar en mayor medida en la variable de género sobre la que pueda estar intercediendo la actuación. Esta cuestión se trata de un aspecto de mejora que ha de ser considerado de cara a futuras programaciones para favorecer la integración de una perspectiva integral del género en la programación y en sus sistemas de seguimiento y evaluación.

Por último, si bien se recuperará esta cuestión en el análisis de la eficacia y resultados, merece la pena destacar a través del testimonio de algunos de los Organismos Intermedios, **cómo se han determinado los valores objetivo de los indicadores de productividad y resultados**. En este sentido se trasladan dos enfoques diferentes:

Por un lado: “... no se tuvo en cuenta la consecución de un objetivo basado en la perspectiva de género, donde la reducción de la brecha de género fuera el fin último de las medidas. Más bien los objetivos a alcanzar se determinaron sobre los datos históricos de referencia de ayudas de similar naturaleza, aumentándose los objetivos de forma proporcional a los valores históricos. Si en los valores de referencia había una mayoría de hombres en los objetivos se seguía contemplando una mayoría de ellos, por encima de las mujeres, porque se respetaba

la proporción alcanzada. En general, no se plantearon valores objetivos de mujeres por ser este un elemento fundamental y esencial a alcanzar en las futuras medidas a implementar.

En general se podría decir que si bien se ha priorizado a las mujeres y se han definido medidas para aumentar su participación, no existe un objetivo específico de alcanzar un mayor número de mujeres beneficiarias de las actuaciones especialmente en aquellos casos en los que las mujeres siguen resultado minoritarias, sino que se mantienen las estadísticas”.

Por su parte, la Subdirección General de Programación y Evaluación del FSE manifestó que “...de hecho, partiendo de datos históricos de referencia, en los PO Plurirregionales se hizo un esfuerzo por actualizar los valores objetivos a la situación de desigualdad entre hombres y mujeres”

Si bien es cierto que los indicadores del sistema de seguimiento y evaluación de FSE está sujeto al Reglamento de Disposiciones Comunes, complementariamente **apenas se han producido mejoras para favorecer la perspectiva de género** por parte del Estado Miembro más allá de la desagregación de los valores cuando sea posible entre hombres y mujeres y la articulación de los mecanismos para que esto sea posible.

No obstante, es reseñable la **incorporación de indicadores de carácter específico** que se han producido **en algunos Programas Operativos**, que han permitido profundizar sobre la variable de género en las actuaciones vinculadas.

La **escasa vinculación en la determinación de los valores objetivo de los indicadores de resultados y productividad con las brechas de género** detectadas pone en evidencia de nuevo la **falta de una coherencia en términos de orientación a la eliminación de las desigualdades de género detectadas en los diagnósticos**.

3.4. Evolución de la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de los Programas Operativos

Una vez respondidas las principales preguntas relativas al diseño de la programación tan relevantes en esta evaluación, se dará respuesta a las preguntas en torno a la implementación de los Programas.

► EL SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este sentido, una de las respuestas más preocupantes en términos de seguimiento de la implementación en la consulta realizada es la dada por los organismos intermedios respecto al **seguimiento de la evolución de la situación en materia de género** (más allá de ofrecer indicadores desagregados por sexo) al responder **el 50% que no realizan este seguimiento**. Por tipos de PO, la ausencia de seguimiento específico con perspectiva de género es especialmente clara en el POEFE (el 85,7% de las respuestas son negativas), seguida de los PO regionales (el 60% señala que no hace

el seguimiento); mientras en el POEJ y el POISES se recogen más respuestas afirmativas (57,1% y 58,3% respectivamente).

Podría inferirse que **la preocupación por la inclusión de la mirada de género en el procedimiento de gestión, se va diluyendo en la ejecución** y se concentra sobre todo en el reporte de los datos que se solicitan para alimentar la aplicación de seguimiento del FSE.

Esta conclusión se confirma en parte cuando se analizan las respuestas de los organismos de igualdad acerca de cómo perciben la **evolución de las actuaciones transversales ligadas al género** respecto a lo planificado en el PO. El **40% de las respuestas perciben un bajo nivel de desarrollo** y la tercera parte de las entidades consultadas consideran que tienen un nivel medio de evolución. Es igualmente ilustrativa la respuesta abierta de uno de los organismos de igualdad:

“Hemos señalado NS/NC porque efectivamente no disponemos de datos al respecto. En el periodo anterior diseñamos, junto al organismo intermedio, unas herramientas específicas para recoger información con la que analizar y valorar el grado de integración de la perspectiva de género en el PO 2007-13, herramientas que debíamos cumplimentar todos los organismos gestores respecto de las propias actuaciones e incorporar al resto de documentación cumplimentada para el informe anual de ejecución. Sin embargo, en este periodo de programación el organismo intermedio coordinador no las está utilizando, ni ha pedido su cumplimentación a los gestores. Quizás la complejidad y la carga administrativa añadida de tareas que tenemos los gestores, sea una razón que pudiera explicar esa ausencia, aunque no la justifica.”

Más en concreto, al solicitar información en abierto referidas a **cómo se está incorporando el enfoque de género en la fase de implementación del PO**, las aportaciones de los organismos intermedios no entran en muchas valoraciones, sino que amplían la información sobre los **métodos de actuación que están poniendo en práctica** para conseguir ese objetivo. Otros trasladan algunas sugerencias tales como, la necesidad de una mayor formación y conocimiento en materia de género por las personas que imparten o intervienen en los procesos de ejecución del programa; o el hecho de que los resultados son insuficientes o más o menos satisfactorios en función del tipo de organismo; por último, también se sugiere la consecución de la implementación de la perspectiva de género en algunas operaciones pero no en otras.

La **valoración particular de los organismos de igualdad sobre esta misma cuestión es algo más crítica**. Así, alguna entidad hace visible que hay un menor nivel de ejecución entre personas beneficiarias mujeres respecto a los niveles de ejecución con hombres beneficiarios –como luego se verá–; o se denuncia que el enfoque de género no es una cuestión prioritaria, ni suficiente en el caso de los centros gestores o de las autoridades de gestión; o que no está garantizada la efectiva incorporación de la perspectiva de género. En otros casos, los organismos de igualdad dirigen la pregunta a los organismos intermedios, ya que son ellos los que consideran que disponen de la información. No obstante, también hay valoraciones positivas desde algunos organismos de igualdad que resaltan el buen funcionamiento y la mejor incorporación del enfoque de género dentro de la implementación del P.O. o el uso de un lenguaje inclusivo.

Por otro lado, tal y como señalan varios organismos en los estudios de caso realizados, si bien en periodos anteriores, los **informes de ejecución** recogían un apartado específico sobre la

implementación de actuaciones que contribuyeran al principio de Igualdad de oportunidades, la [simplificación de la información de los informes de ejecución](#) parece haber tenido un impacto negativo al minimizar el análisis de esta cuestión –“no hay capacidad para reflejar en los informes los logros en materia de igualdad”, “se va perdiendo fuelle”-; a lo que se uniría una menor consideración de la igualdad de género en los Comités de Seguimiento anuales. En la actualidad, los organismos intermedios consultados señalan que tan solo se recoge información más específica de este tema en los informes estratégicos.

En conclusión, puede decirse que la percepción del [nivel de implementación no es clara y varía en función de los organismos](#).

► [¿QUÉ PAPEL ESTÁ TENIENDO EL FSE EN TÉRMINOS DE INNOVACIÓN DE LAS ACTUACIONES?](#)

Atendiendo al relato de los Organismos Intermedios consultados en el proceso de estudios de caso, el actual periodo de programación [no parece estar siendo un buen periodo para la innovación y experimentación de las políticas públicas tanto](#) en materia de lucha contra las desigualdades de género como en otras cuestiones. No obstante, los Reglamentos Comunitarios si han apostado por la innovación (en el eje 6 de Innovación con cofinanciación superior, incluso) y, de hecho, algunos PO Regionales han apostado por el desarrollo de actuaciones innovadoras. En el caso de los PO Plurirregionales se han articulado convocatorias para la financiación de proyectos innovadores.

El primer aspecto que determina esta situación a juicio de estos organismos es la [escasa capacidad de control sobre los organismos gestores](#), entidades últimas que ejecutan las actuaciones, lo que dificulta la interiorización de los principios de igualdad de oportunidades. No obstante, como se verá con posterioridad, las convocatorias realizadas por algunos programas, marcando determinadas premisas de obligado cumplimiento para acceder a las ayudas, pueden contribuir a mejorar este control.

En segundo lugar, la principal dificultad o barrera a la innovación se detecta en la [inercia a replicar las actuaciones](#) que ya llevan funcionando con anterioridad de manera más o menos efectiva; las prioridades establecidas en el actual periodo de fondos, centradas en la ejecución y verificación, que someten a los Organismos Intermedios a una gran presión [restan de la capacidad de innovación y sobre todo de la motivación para innovar](#), por ello algunas opiniones concretas argumentan que, en definitiva, se ponen en marcha aquellas “actuaciones que sean más fáciles de justificar”, pues “quienes mandan son las y los auditores, y da igual la repercusión..., no se valora la innovación, ni se prioriza, sólo se cuestiona si has gastado bien, ..., de manera que al final vamos a lo seguro”.

Esta realidad la explican también desde otro organismo intermedio, señalando que “a diferencia del periodo anterior, la [concentración temática de las actuaciones y el enfoque de resultados](#) de los programas ha podido tener también un efecto negativo a la hora de contemplar medidas más específicas o innovadoras a favor de la igualdad de género, a través del que se visibilizarían mejor este problema, sus retos y los objetivos a cuantificar”.

► [EL PAPEL DE LA RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS](#)

Se ha preguntado a los organismos intermedios y beneficiarios directos, sobre su **principal relación con la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios**. Así, en un tercio de los casos (33,3%) señalan que se “suele consultar la documentación y utilizar las herramientas que pone a disposición la Red en su página web” y en el 20,8% que se “asiste ocasionalmente a las reuniones plenarias”. Pero lo llamativo es que sólo el 16,7% reconoce que “participa activamente con varias de las actuaciones anteriores”, el 6,3% ha señalado que “no les interesa” y el 18,8% han marcado NS/NC. En función del tipo de PO gestionado el conocimiento de la Red varía: para los PO regionales la respuesta se concentra en la opción de “asistimos ocasionalmente a las reuniones plenarias” (46,7%), mientras que para los PO plurirregionales la respuesta mayoritaria es la de “solemos consultar la documentación y utilizar las herramientas que pone a disposición la Red en su página web” (57% en el caso de POEFE, 35,7% en el del POEJ y 33,3% en el POISES). Ello indica que **el interés despertado por la Red parece mucho mayor en los organismos de igualdad que en los organismos intermedios**, a pesar de que la Red se diseñó sobre todo para implicar más a estos en los temas de igualdad.

La **red de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos** está llamada a jugar un papel muy notable, especialmente en términos de apoyo a los PO que cuentan con menor ayuda, por la aminoración de la capacidad de los organismos de igualdad regionales, en el apoyo a la implementación del principio de igualdad. Sus **herramientas son valoradas muy positivamente, así como la generación de sinergias y de redes informales** entre los organismos que participan en ella, compartiendo inquietudes y soluciones a problemas similares.

Esta red se ha quedado sin embargo “huérfana” a nivel comunitario desde la desaparición de la **Red de Mainstreaming de género** que operaba en el anterior periodo de programación, y que constituía un espacio de aprendizaje mutuo y de intercambio de experiencias de gran interés y utilidad. Es por ello que desde el IMIO se plantea la **necesidad de recuperar el trabajo de esta red europea**.

En definitiva, con el objetivo de mejorar los sistemas de seguimiento de la aplicación de la perspectiva de género sería recomendable, de un lado, la recuperación de las herramientas disponibles en la Red de Igualdad de Oportunidades para **visibilizar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los informes anuales de ejecución**; por otro lado, sería deseable que en los **Comités de Seguimiento** se analizaran el desarrollo de la Estrategia de Comunicación o del Plan de Evaluación, y se expusiera de forma concreta esta cuestión.

En este sentido, como se ha mencionado con anterioridad, el **Dictamen constituye un documento de mejora muy útil**, del que también sería necesario realizar un seguimiento, a partir de las sugerencias realizadas, así como de la efectiva aplicación de las medidas propuestas.

El **enfoque a resultados, los procesos de simplificación y de concentración temática parecen, a juicio de algunas de las personas entrevistadas, estar condicionando la escasa innovación en el desarrollo de actuaciones** que se observa en este periodo en el momento de la evaluación. Aún queda margen para su puesta en marcha, quizá priorizando la actuación desde organismos gestores, que pueden contar con mayor flexibilidad y capacidad de innovación, mediante su impulso a través de **convocatorias específicas** que prioricen el desarrollo de actuaciones innovadoras que incorporen en diversas dimensiones el principio de igualdad de oportunidades.

La **Red de Igualdad en los Fondos** está llamada a **jugar un papel fundamental** en el apoyo a la implementación y al seguimiento de las actuaciones incorporando la perspectiva de género, además de contribuyendo a generar redes informales de apoyo entre organismos.

4. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA

El presente apartado tiene como objetivo dar respuesta a las siguientes preguntas de evaluación:

P. 15. ¿Se ha contribuido con las intervenciones financiadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

P. 16. ¿Se están alcanzando con las intervenciones los objetivos planteados en materia de género?

P. 17. ¿Se está dando respuesta a las necesidades específicas de mujeres y hombres y, en particular, de quienes se encuentran en situación más desfavorecida?

P.18. ¿Se han adoptado medidas para garantizar un nivel de acceso y participación equitativo de mujeres y hombres a las actuaciones financiadas?

P. 19. ¿Se han producido desviaciones entre los perfiles de personas beneficiarias reales y las previstas?

P. 20. ¿Se han conseguido cuantificar los resultados desagregados por sexo en todas las operaciones?

P. 21. ¿Cuáles son las principales dificultades que están entorpeciendo alcanzar los resultados previstos o los factores potenciadores de los resultados positivos?

Para dar respuesta a las citadas preguntas y evaluar la eficacia de las intervenciones se han hecho una serie de análisis, empezando por la realización financiera y la realización física profundizando más en el análisis de los indicadores que conforman el marco de rendimiento. Estos análisis permiten valorar en qué medida se han alcanzado los objetivos, en particular, los objetivos en materia de género.

Este apartado se completa con la evaluación de los datos adicionales relativos a los perfiles de las personas participantes. Esto no ha sido posible llevarlo a cabo de forma íntegra por la limitación que ha supuesto la falta de disponibilidad de las desagregaciones de los perfiles de las personas en el propio diseño de la programación inicial. Por tanto, no ha sido posible extraer datos homogéneos para hacer la comparativa y su consiguiente evaluación.

Por último se ha llevado a cabo un breve análisis del grado de cobertura de las intervenciones.

4.1. Realización financiera

Para analizar la eficacia de las intervenciones desde el punto de vista de la realización financiera se examinan los datos relativos al importe de las operaciones seleccionadas a 31 de diciembre de 2017 con respecto al gasto programado para todo el período de programación. Este análisis se presenta, por un lado, para el conjunto de los Programas Operativos Regionales y desagregando los importes por Eje y categoría de región y, por otro lado, para los Programas Operativos Plurirregionales.

En primer lugar se presenta una tabla con la realización agregada de [todos los programas operativos](#), tanto Regionales como Plurirregionales:

Tabla 10: Operaciones seleccionadas de todos los Programas Operativos del FSE (31-12-2017)

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A - más desarrolladas tasa 50%	1A	1.188.443.755,00 €	431.739.362,87 €	36,33%
B - más desarrolladas tasa 80%	1B	442.651.896,00 €	165.506.117,65 €	37,39%
C - transición tasa 80%	1C	2.007.713.402,00 €	431.438.116,91 €	21,49%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1D	328.073.131,00 €	78.151.997,91 €	23,82%
E - transición tasa 85%	1E	145.646.143,00 €	13.642.654,00 €	9,37%
A - más desarrolladas tasa 50%	2A	1.136.262.514,00 €	489.859.575,26 €	43,11%
B - más desarrolladas tasa 80%	2B	331.909.406,00 €	139.733.100,64 €	42,10%
C - transición tasa 80%	2C	1.141.190.941,00 €	258.766.690,62 €	22,68%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2D	188.809.392,00 €	31.630.540,26 €	16,75%
E - transición tasa 85%	2E	49.309.300,00 €	14.712.490,00 €	29,84%
A - más desarrolladas tasa 50%	3A	1.240.789.409,00 €	614.951.080,07 €	49,56%
B - más desarrolladas tasa 80%	3B	265.357.324,00 €	134.918.462,01 €	50,84%
C - transición tasa 80%	3C	1.107.539.509,00 €	742.647.949,59 €	67,05%
D - menos desarrolladas tasa 80%	3D	164.339.864,00 €	143.696.521,61 €	87,44%
E - transición tasa 85%	3E	84.976.914,00 €	18.524.723,00 €	21,80%
IEJ-91,89%	5	2.963.614.592,00 €	1.939.106.314,90 €	65,43%
A - más desarrolladas tasa 50%	6A	5.738.749,00 €	1.620.849,48 €	28,24%
B - más desarrolladas tasa 80%	6B	2.202.302,00 €	798.368,12 €	36,25%
C - transición tasa 80%	6C	18.179.221,00 €	6.667.909,83 €	36,68%
D - menos desarrolladas tasa 80%	6D	1.984.800,00 €	539.038,19 €	27,16%
A - más desarrolladas tasa 50%	7A	2.118.099,00 €	877.484,62 €	41,43%
B - más desarrolladas tasa 80%	7B	1.446.600,00 €	498.698,31 €	34,47%
C - transición tasa 80%	7C	7.699.599,00 €	3.870.172,39 €	50,26%
D - menos desarrolladas tasa 80%	7D	1.329.098,00 €	727.953,58 €	54,77%
A - más desarrolladas tasa 50%	8A	120.234.567,00 €	46.028.914,10 €	38,28%
B - más desarrolladas tasa 80%	8B	36.643.013,00 €	11.108.558,16 €	30,32%
C - transición tasa 80%	8C	107.524.100,00 €	48.293.376,97 €	44,91%
D - menos desarrolladas tasa 80%	8D	9.578.414,00 €	2.821.550,17 €	29,46%
E - transición tasa 85%	8E	10.073.389,00 €	492.047,35 €	4,88%
A - más desarrolladas tasa 50%	9A	25.000.000,00 €	0,00 €	0,00%
Total general		13.136.379.443,00 €	5.773.370.618,57 €	43,95%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución

4.1.1. Programas Operativos Regionales – Realización financiera

En la siguiente tabla se observa que las operaciones seleccionadas suponen el **43,71%** del gasto programado desde el inicio del período 2014-2020 hasta el 31 de diciembre de 2017 por lo que, sin tener en cuenta el resto de variables a analizar ni el enfoque de género, se puede considerar que es un ritmo adecuado para cumplir con los objetivos al final del período de programación, sobre todo teniendo en cuenta que en el año 2018 es probable que se incremente el ritmo de ejecución de los programas para dar cumplimiento a la regla N+3

Todos los ejes presentan ejecución exceptuando el 9A de Instrumentos Financieros y el eje de Asistencia Técnica de las regiones en transición con una tasa de cofinanciación del 85%.

Tabla 11: Grado de ejecución financiera por eje y categoría de región (Programas Operativos Regionales)

Eje-Categoría de Región	Total programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
1A	743.777.239,00 €	298.941.168,19 €	40,19%
1B	182.121.615,00 €	105.970.493,01 €	58,19%
1C	408.142.252,00 €	232.444.146,66 €	56,95%
1D	127.962.935,00 €	64.473.154,26 €	50,38%
1E	52.364.671,00 €	13.642.654,00 €	26,05%
2A	883.150.928,00 €	395.207.510,44 €	44,75%
2B	149.303.585,00 €	82.613.287,27 €	55,33%
2C	373.656.274,00 €	59.884.841,39 €	16,03%
2D	70.010.639,00 €	5.336.524,51 €	7,62%
2E	49.309.300,00 €	14.712.490,00 €	29,84%
3A	537.571.893,00 €	218.582.078,99 €	40,66%
3B	168.253.456,00 €	49.352.170,44 €	29,33%
3C	721.265.747,00 €	384.187.198,34 €	53,27%
3D	131.792.380,00 €	113.204.804,30 €	85,90%
3E	84.976.914,00 €	18.524.723,00 €	21,80%
6A	2.963.371,00 €	490.000,00 €	16,54%
6C	6.320.000,00 €	2.585.975,15 €	40,92%
8A	65.454.358,00 €	24.186.613,28 €	36,95%
8B	13.398.591,00 €	3.723.557,46 €	27,79%
8C	42.908.171,00 €	29.636.320,64 €	69,07%
8D	1.784.470,00 €	251.993,21 €	14,12%
8E	4.435.952,00 €	0,00 €	0,00%
9A	25.000.000,00 €	0,00 €	0,00%
Total general	4.845.924.741,00 €	2.117.951.704,54 €	43,71%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos y los Informes Anuales de Ejecución 2017.

Nota:	A-Más desarrolladas - 50%	1: Eje Prioritario 1 (Empleo)
	B-Más desarrolladas - 80%	2: Eje Prioritario 2 (Inclusión social)
	C-Transición - 80%	3: Eje Prioritario 3 (Educación y formación)
	D-Menos desarrolladas -80%	6: Eje Prioritario 6 (Innovación social)
	E-Transición - 85%.	8: Eje Prioritario 8 (Asistencia Técnica)
		9: Eje Prioritario 9 (Instrumentos Financieros)

Al analizar los datos agrupados de los Ejes Prioritarios, señalar que los Ejes 1, 3 y 8 presentan un ritmo de ejecución muy similar que oscila entre el 45 y el 50%. Por otra parte, los Ejes Prioritarios 2 y 6 sitúan su ritmo de ejecución en torno al 35%. Por último, el Eje Prioritario 9 no presenta ejecución a 31 de diciembre de 2017.

Estos datos se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 12: Grado de ejecución financiera por Eje Prioritario (Programas Operativos Regionales)

	Total programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
Eje Prioritario 1	1.514.368.712,00 €	715.471.616,12 €	47,25%
Eje Prioritario 2	1.525.430.726,00 €	557.754.653,61 €	36,56%
Eje Prioritario 3	1.643.860.390,00 €	783.850.975,07 €	47,68%
Eje Prioritario 6	9.283.371,00 €	3.075.975,15 €	33,13%
Eje Prioritario 8	127.981.542,00 €	57.798.484,59 €	45,16%
Eje Prioritario 9	25.000.000,00 €	0,00 €	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos y los Informes Anuales de Ejecución 2017.

Si se tiene en cuenta la categoría de región, Extremadura como la única región menos desarrollada es la que presenta el nivel más alto de ejecución financiera con un 55,28% de gasto con respecto a lo programado. Por el contrario, Canarias, como región en transición con una tasa de cofinanciación del 85% es la que menor nivel de ejecución alcanza (un 24,53%).

Tabla 13: Grado de ejecución financiera por Categoría de Región (Programas Operativos Regionales)

	Total programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A-Más desarrolladas - 50%	2.257.917.789,00 €	937.407.370,90 €	41,52%
B-Más desarrolladas - 80%	513.077.247,00 €	241.659.508,18 €	47,10%
C-Transición - 80%	1.552.292.444,00 €	708.738.482,18 €	45,66%
D-Menos desarrolladas -80%	331.550.424,00 €	183.266.476,28 €	55,28%
E-Transición - 85%.	191.086.837,00 €	46.879.867,00 €	24,53%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos y los Informes Anuales de Ejecución 2017.

4.1.2. Programas Operativos Plurirregionales - Realización financiera

Los tres Programas Operativos Plurirregionales analizados presentan datos dispares dependiendo tanto del Eje como de la Categoría de Región que se contemple. Como se ha señalado en el caso de los PO Regionales, es importante señalar que el año 2018 es clave para dar un impulso a la ejecución de los programas debido a la influencia de la n+3.

Las siguientes tablas ofrecen los datos financieros extraídos de los informes anuales de ejecución de 2017 y, por tanto, comparan los datos de lo programado para todo el período con el importe de las operaciones seleccionadas a 31 de diciembre de 2017.

En primer lugar, el grado de ejecución financiera del POISES en su Eje 6 de Innovación Social es el que presenta valores más altos teniendo en cuenta la media de las Categorías de Región. En su conjunto alcanza un 42,24% de gasto ejecutado con respecto a lo programado para todo el Eje, debido a la convocatoria de proyectos innovadores impulsada por la UAFSE.

A continuación, el Eje 2 Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación, tienen un 37,70% de media de gasto ejecutado entre todas las Categorías de Región.

El Eje 1 Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral y el Eje 7 de Cooperación Transnacional presentan una ejecución media cercana al 18%. Mientras que en este Eje 7 la ejecución es muy similar en todas las Categorías de Región, en el Eje 1 se observan valores dispares, destacando las regiones más desarrolladas que alcanzan casi un 30% de gasto ejecutado a 31 de diciembre de 2017 con respecto a lo programado para todo el período.

Por último, en términos generales las regiones menos desarrolladas son las que presentan un ritmo de ejecución inferior al resto de regiones en casi todos los Ejes de este Programa Operativo.

Tabla 14: Grado de ejecución financiera del POISES

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Importe Operaciones seleccionadas (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A - más desarrolladas tasa 50%	1A	8.067.848,00 €	2.382.553,63 €	29,53%
B - más desarrolladas tasa 80%	1B	6.043.347,00 €	1.076.125,91 €	17,81%
C - transición tasa 80%	1C	22.396.623,00 €	3.341.192,52 €	14,92%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1D	3.520.184,00 €	464.598,57 €	13,20%
A - más desarrolladas tasa 50%	2A	200.784.822,00 €	94.652.064,82 €	47,14%
B - más desarrolladas tasa 80%	2B	150.400.972,00 €	57.119.813,37 €	37,98%
C - transición tasa 80%	2C	557.385.549,00 €	198.881.849,23 €	35,68%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2D	87.606.948,00 €	26.294.015,75 €	30,01%
A - más desarrolladas tasa 60%	6A	1.861.850,00 €	912.077,12 €	48,99%
B - más desarrolladas tasa 90%	6B	1.487.624,00 €	627.268,54 €	42,17%
C - transición tasa 90%	6C	5.513.128,00 €	2.562.718,40 €	46,48%
D - menos desarrolladas tasa 90%	6D	866.525,00 €	271.286,93 €	31,31%
A - más desarrolladas tasa 60%	7A	1.258.665,00 €	219.175,14 €	17,41%
B - más desarrolladas tasa 90%	7B	1.005.678,00 €	175.623,52 €	17,46%
C - transición tasa 90%	7C	3.727.039,00 €	651.829,35 €	17,49%
D - menos desarrolladas tasa 90%	7D	585.798,00 €	102.499,98 €	17,50%
A - más desarrolladas tasa 50%	8A	5.451.211,00 €	1.870.893,20 €	34,32%
B - más desarrolladas tasa 80%	8B	4.083.315,00 €	1.157.373,17 €	28,34%
C - transición tasa 80%	8C	15.132.754,00 €	4.366.538,41 €	28,85%
D - menos desarrolladas tasa 80%	8D	2.378.488,00 €	695.773,38 €	29,25%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución

A continuación, esta tabla con el grado de ejecución financiera del POEFE muestra que se ha concentrado el esfuerzo principalmente en el Eje 3, aunque el resto de Ejes muestran un grado de ejecución satisfactorio, el Eje 2 con medidas previstas dirigidas a fomentar la inclusión social y luchar contra la pobreza todavía no ha comenzado a ejecutar gasto.

Tabla 15: Grado de ejecución financiera del POEFE

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Importe Operaciones seleccionadas (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A - más desarrolladas tasa 50%	1A	210.115.230,00 €	125.066.694,24 €	59,52%
B - más desarrolladas tasa 80%	1B	133.074.312,00 €	58.459.498,73 €	43,93%
C - transición tasa 80%	1C	911.853.792,00 €	195.007.247,15 €	21,39%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1D	138.157.259,00 €	13.214.245,08 €	9,56%
A - más desarrolladas tasa 50%	2A	52.326.764,00 €	0,00 €	0,00%
B - más desarrolladas tasa 80%	2B	32.204.849,00 €	0,00 €	0,00%

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Importe Operaciones seleccionadas (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
C - transición tasa 80%	2C	210.149.118,00 €	0,00 €	0,00%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2D	31.191.805,00 €	0,00 €	0,00%
A - más desarrolladas tasa 50%	3A	703.217.516,00 €	396.369.001,08 €	56,37%
B - más desarrolladas tasa 80%	3B	97.103.868,00 €	85.566.291,57 €	88,12%
C - transición tasa 80%	3C	386.273.762,00 €	358.460.751,25 €	92,80%
D - menos desarrolladas tasa 80%	3D	32.547.484,00 €	30.491.717,31 €	93,68%
A - más desarrolladas tasa 50%	6A	913.528,00 €	218.772,36 €	23,95%
B - más desarrolladas tasa 80%	6B	714.678,00 €	171.099,58 €	23,94%
C - transición tasa 80%	6B	6.346.093,00 €	1.519.216,28 €	23,94%
D - menos desarrolladas tasa 80%	6D	1.118.275,00 €	267.751,26 €	23,94%
A - más desarrolladas tasa 50%	7A	859.434,00 €	658.309,48 €	76,60%
B - más desarrolladas tasa 80%	7B	440.922,00 €	323.074,79 €	73,27%
C - transición tasa 80%	7C	3.972.560,00 €	3.218.343,04 €	81,01%
D - menos desarrolladas tasa 80%	7D	743.300,00 €	625.453,60 €	84,15%
A - más desarrolladas tasa 50%	8A	16.396.598,00 €	4.806.778,94 €	29,32%
B - más desarrolladas tasa 80%	8B	5.535.299,00 €	1.424.471,38 €	25,73%
C - transición tasa 80%	8C	32.890.687,00 €	8.154.282,29 €	24,79%
D - menos desarrolladas tasa 80%	8D	4.576.903,00 €	1.144.134,29 €	25,00%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución

En último lugar, en cuanto al grado de ejecución financiera del POEJ destacar que se ha concentrado en el Eje 5, con el impulso de la Iniciativa de Empleo Juvenil mientras que el Eje 1 no presenta apenas operaciones ejecutadas.

Tabla 16: Grado de ejecución financiera del POEJ

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Importe Operaciones seleccionadas (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A - más desarrolladas tasa 50%	1A	226.483.438,00 €	5.348.946,81 €	2,36%
B - más desarrolladas tasa 80%	1B	121.412.622,00 €	0,00 €	0,00%
C - transición tasa 80%	1C	665.320.735,00 €	645.530,58 €	0,10%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1D	58.432.753,00 €	0,00 €	0,00%
E - transición tasa 85%	1E	93.281.472,00 €	0,00 €	0,00%
IEJ-91,89%	5	2.963.614.592,00 €	1.939.106.314,90 €	65,43%
A - más desarrolladas tasa 50%	8A	32.932.400,00 €	15.164.628,68 €	46,05%
B - más desarrolladas tasa 80%	8B	13.625.808,00 €	4.803.156,15 €	35,25%
C - transición tasa 80%	8C	16.592.488,00 €	6.136.235,63 €	36,98%
D - menos desarrolladas tasa 80%	8D	838.553,00 €	729.649,29 €	87,01%
E - transición tasa 85%	8E	5.637.437,00 €	492.047,35 €	8,73%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución

Los datos disponibles para el análisis de las realizaciones financieras no proporcionan información para determinar los efectos, en su caso, de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4.2. Realización física

Como continuación del análisis de la eficacia y al igual que se ha hecho en el caso de la realización financiera, se procede a valorar avances físicos de los Programas Operativos Regionales, luego de los Plurirregionales.

4.2.1. Programas Operativos Regionales – Realización física

Con los datos que presentan los Programas Operativos Regionales en cuanto a la ejecución física se puede decir que ésta es dispar dependiendo del indicador que se analice. Por un lado, llama la atención la ejecución muy por encima de lo previsto del indicador CO06 Personas menores de 25 años. La explicación de esta elevada ejecución es que el POEJ es el único PO con la regla N+3 a 31 de diciembre de 2017.

También han superado el objetivo para todo el período los indicadores CO03 *Personas inactivas*, CO04 *Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación*, CO10 *Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)*, CO11 *Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)* y CO17 *Otros participantes desfavorecidos*.

Por otro lado, hay un conjunto de indicadores que todavía no tienen ejecución, sobre todo aquellos referidos a proyectos.

En todo caso, entre los indicadores que si tienen ejecución, todos ellos, excepto el CO15 *Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)* y el CO16 *Participantes con discapacidad* tienen valores más cercanos al objetivo previsto para 2023 en el caso de las mujeres como se puede observar comparando los porcentajes de la columna **% Acum. / Previsto 2023 H** con la columna **% Acum M / Previsto 2023 M**.

En la siguiente tabla se sintetiza la información de la ejecución de los **indicadores de productividad** para el conjunto de los Programas Operativos Regionales donde se puede distinguir para cada indicador los valores de realización en términos absolutos para hombres y mujeres así como el porcentaje de realización con respecto al objetivo para 2023, tanto para los hombres como para las mujeres. Los datos agrupan todas las prioridades de inversión contenidas en la programación.

Tabla 17: Grado de ejecución de los indicadores de productividad (Programas Operativos Regionales)

ID	% Acum. Total/Previsto 2023	V. Acum H	% Acum. H / Previsto 2023 H	V. Acum M	% Acum. M / Previsto 2023 M
CO01	23,82%	227.473	22,48%	273.827	25,06%
CO02	0,00%	61.576	0,00%	87.029	0,00%
CO03	220,88%	213.237	218,50%	198.940	222,32%
CO04	143,52%	24.876	115,10%	32.710	176,57%
CO05	33,56%	66.551	31,87%	83.955	35,01%
CO06	5223,45%	224.216	4657,58%	195.058	6074,68%
CO07	0,00%	35.529	0,00%	45.867	0,00%

ID	% Acum. Total/Previsto 2023	V. Acum H	% Acum. H / Previsto 2023 H	V. Acum M	% Acum. M / Previsto 2023 M
CO08	0,00%	22.507	0,00%	28.139	0,00%
CO09	35,58%	248.081	34,35%	231.506	37,00%
CO10	398,40%	176.784	340,75%	203.473	467,14%
CO11	398,29%	58.539	313,45%	91.125	482,19%
CO12	0,00%	45.174	0,00%	52.320	0,00%
CO13	0,00%	19.503	0,00%	29.245	0,00%
CO14	0,00%	14.079	0,00%	31.538	0,00%
CO15	82,55%	60.103	83,33%	68.841	81,88%
CO16	45,36%	39.666	50,16%	31.903	40,54%
CO17	584,99%	55.475	525,98%	77.231	636,27%
CO18	0,00%	9.541	0,00%	8.336	0,00%
CO19	0,00%	98.736	0,00%	111.348	0,00%
CO20	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CO21	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CO22	38,80%	0	0,00%	0	0,00%
CO23	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.Gral.Part	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos y los Informes Anuales de Ejecución 2017.

Es necesario precisar algunas cuestiones con respecto a la desagregación de los datos. Por ejemplo, el indicador CO01 incluye a los desempleados de larga duración con sus correspondientes objetivos para el período y, al mismo tiempo, el indicador CO02 Desempleados de larga duración no propone objetivos para el período 2014-2020, debido a que dichos objetivos ya están reflejados en el primer indicador, por lo que la valoración de este último se incluye en el anterior.

No obstante, observando la ejecución acumulada a diciembre de 2017, se puede destacar que:

- Del total de las personas desempleadas, incluidas las de larga duración (501.300), el 55% son mujeres y el 45% restante son hombres.
- En el caso de las personas desempleadas de larga duración (148.605) la diferencia se incrementa con casi un 60% de mujeres y 40% de hombres.

Los datos de personas participantes desempleadas revelan que las intervenciones están favoreciendo la participación de mujeres en las mismas, superando entre 10 y 20 puntos porcentuales a la de los hombres.

ID	Indicador	V. Previsto 2023 T	V. Previsto 2023 H	V. Previsto 2023 M	V. Acum T	% Total 2017 / Previsto 2023	V. Acum H	% Total 2017 H / Previsto 2023 H	V. Acum M	% Total 2017 M / Previsto 2023 M
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	2.104.849	1.011.987	1.092.841	501.300	23,82%	227.473	22,48%	273.827	25,06%
CO02	Desempleados de larga duración	0	0	0	148.605	0,00%	61.576	0,00%	87.029	0,00%

Algo similar a lo anterior ocurre con la desagregación de las personas participantes en cuanto a la edad de las mismas. Los indicadores CO07 y CO08 referidos a personas mayores de 54 años no ofrecen valores previstos para 2023 por lo que no resulta posible valorar el grado de consecución general ni de las mujeres en particular para este tramo de edad si bien la ejecución de estos tres indicadores es mayor en valores absolutos en el caso de las mujeres.

ID	Indicador	V. Previsto 2023 T	V. Previsto 2023 H	V. Previsto 2023 M	V. Acum T	% Total 2017 / Previsto 2023	V. Acum H	% Total 2017 H / Previsto 2023 H	V. Acum M	% Total 2017 M / Previsto 2023 M
CO06	Personas menores de 25 años	8.025	4.814	3.211	419.182	5223,45%	224.216	4657,58%	195.058	6074,68%
CO07	Personas mayores de 54 años	0	0	0	81.393	0,00%	35.529	0,00%	45.867	0,00%
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	0	0	0	50.706	0,00%	22.507	0,00%	28.139	0,00%

Las mujeres superan en número a los hombres en cuanto a personas participantes menores de 25 años y mayores de 54.

Extrapolando los datos con respecto al total de participantes, el tramo de edad intermedio entre 25 y 54 años también sería superior en el caso de las mujeres.

Al superar las mujeres a los hombres en todos los tramos de edad considerados, no se puede extraer una conclusión relativa a la influencia de la variable edad en cuanto a si las medidas implementadas fomentan la igualdad entre mujeres y hombres en función de la edad.

Por último, el indicador CO21 *Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo* es el único de los comunes que mide de forma directa actuaciones dirigidas a mujeres. Por lo tanto, no procede su desagregación por sexo y se ofrecen los datos de realización en valores absolutos con un total de 1.487 proyectos. No obstante, no se pudo valorar el éxito en la ejecución de estos proyectos al no disponer de un valor previsto para 2023 para este indicador ya que para la mayoría de las medidas se establecieron objetivos a 2023 para los indicadores específicos seleccionados.

ID	Indicador	V. Previsto 2023 T	V. Previsto 2023 H	V. Previsto 2023 M	2017 T
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo (1)	0	0	0	3.037

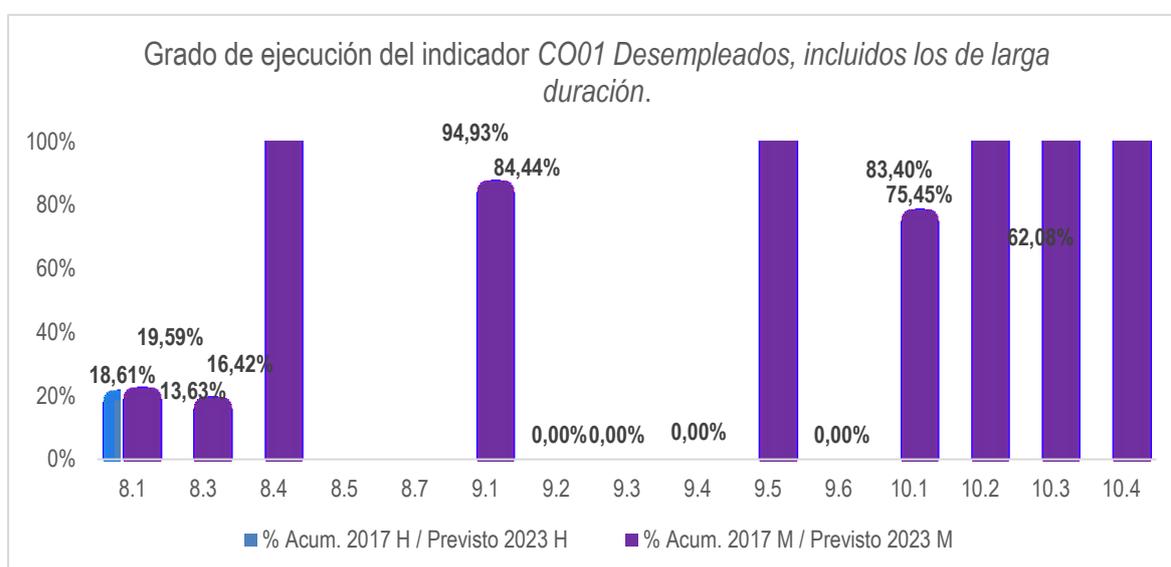
Una vez analizadas las realizaciones físicas en el conjunto de los Programas Operativos Regionales se procede a profundizar en este análisis teniendo en cuenta los Ejes Prioritarios y sus 15 Prioridades de Inversión en las que se reparte la programación y, por lo tanto, la ejecución de estos Programas Operativos.

☑ CO01 Desempleados, incluidos los de larga duración

El grado de ejecución del indicador *CO01 Desempleados, incluidos los de larga duración* presenta disparidades según la prioridad de inversión analizada, si bien ofrece valores similares entre mujeres y hombres aunque en todos los casos excepto en la prioridad de inversión 9.1 son superiores los porcentajes de ejecución entre las mujeres. Al margen de esto, es preciso indicar las siguientes situaciones excepcionales:

- La ejecución de la Prioridad de Inversión 8.4. *Igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluso en el acceso al empleo, el desarrollo de la carrera y la conciliación del trabajo y la vida privada, y promoción de la igualdad de retribución por un mismo trabajo* está vinculada exclusivamente a mujeres. En esta Prioridad de inversión tienen programadas actuaciones 8 Comunidades Autónomas, si bien a este indicador por el momento (a 31 de diciembre de 2017) sólo han contribuido Aragón, Galicia, Madrid y la Región de Murcia.
- Las prioridades de inversión 9.5, 10.2 y 10.4 han superado con creces la ejecución prevista, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.
- Las prioridades de inversión 8.5, 9.2, 9.3 y 9.4 si presentan ejecución pero no son objeto de análisis al no tener valores previstos para 2023.
- Y, por último, las prioridades de inversión 8.7 y 9.6 no tienen ni ejecución ni valores previstos para 2023.

Gráfico 4. Grado de ejecución del indicador CO01 Desempleados, incluidos los de larga duración a 31 de diciembre de 2017 con respecto al objetivo 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

CO03 Personas inactivas

El indicador CO03 Personas inactivas ofrece valores de ejecución que han superado con creces el objetivo previsto para 2023 en todas las prioridades de inversión exceptuando la Prioridad de inversión 10.4 que está prácticamente llegando al objetivo.

Destaca especialmente la prioridad de inversión 9.1 *la inclusión activa, en particular con vistas a fomentar la igualdad de oportunidades, la participación activa y la mejora de la empleabilidad*, que ha superado los valores esperados para todo el período y esto debería traducirse en resultados positivos en materia de igualdad por el propio contenido de las actuaciones enmarcadas en esta prioridad.

La prioridad de inversión 8.1 *acceso al empleo por parte de los demandantes de empleo y de las personas inactivas, incluidos los desempleados de larga duración y las personas alejadas del mercado laboral, así como las iniciativas de empleo locales y el fomento de la movilidad laboral* también ha superado el objetivo previsto para el caso de las mujeres, por lo tanto, al igual que en caso anterior debe suponer un impacto positivo en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres por los objetivos que se persiguen con esta prioridad.

Por último, hay un conjunto de prioridades de inversión con las siguientes casuísticas:

- Las prioridades de inversión 8.4, 8.5, 9.2, 9.3, 9.4 y 10.2 sí presentan ejecución a 31 de diciembre de 2017 pero, al tener vinculado otro indicador más representativo con un valor objetivo a 2023, no se incluye un valor para este colectivo. Por tanto, no procede el análisis de su grado de ejecución con respecto al objetivo.
- Por último, las prioridades 8.7, 9.5 y 9.6 no tienen valor previsto para 2023 y tampoco presentan ejecución en el período evaluado para este colectivo.

■ **CO05 Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia**

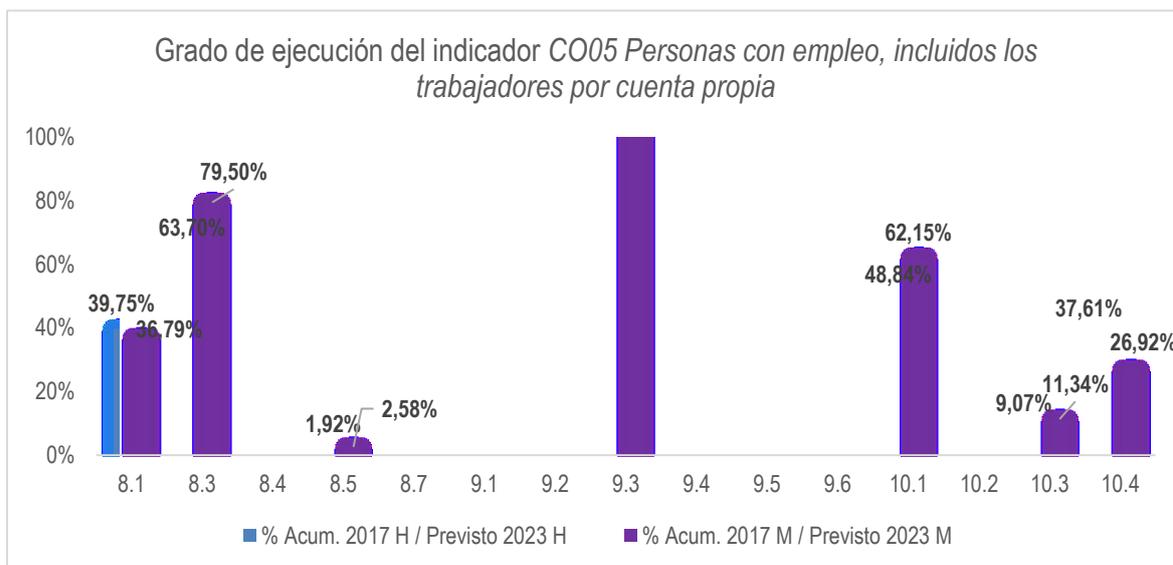
La Prioridad de Inversión 9.3 *La lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades* ha superado la ejecución prevista para todo el período si se analiza el indicador *CO05 Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia*.

Con la excepción de esta prioridad enmarcada en el Eje 2, el resto de ejecución que ha tenido lugar y que se mide por este indicador está encuadrada en las actuaciones de los Ejes 1 y 3.

Señalar también que existen dos motivos por los que un conjunto de prioridades no se ven reflejadas en el siguiente gráfico:

- Las prioridades de inversión 8.4, 9.1, 9.2, 9.4 y 9.5 sí han tenido ejecución en mayor o menor medida pero, al tener vinculado otro indicador más representativo con un valor objetivo a 2023, no se incluye un valor para este colectivo y por tanto no se puede analizar su grado de ejecución.
- Por último, las prioridades de inversión 8.7 y 9.6 no tienen ni valor ejecutado ni valor objetivo a 2023 para este colectivo.

Gráfico 5. Grado de ejecución del indicador CO05 Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia a 31 de diciembre de 2017 con respecto al objetivo 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

4.2.2. Programas Operativos Plurirregionales – Realización física

Los Programas Operativos Plurirregionales se analizan y evalúan de forma independiente debido a diversos factores. Por un lado, cada uno tiene su estrategia de programa, también objetivos distintos y el público al que se dirigen varía en cada uno de ellos. Una vez finalizado el análisis se tratará de establecer comparativa entre ellos, así como con los Regionales, siempre que sea posible su homogenización.

En primer lugar, se van a analizar los indicadores de realización más relevantes, de un modo similar a lo que se ha hecho en los Programas Operativos Regionales. Para ello, se extraen los datos de los indicadores más representativos y/o significativos para valorar las realizaciones físicas que han tenido lugar en el periodo que cubre la evaluación.

Al ser programas operativos nacionales, los datos se desagregan por categoría de región y por las prioridades de inversión que puedan ser más reveladoras de las circunstancias de cada programa.

a) POISES

Para el caso del POISES, en primer lugar, se ha extraído la información procedente del informe anual de ejecución 2017 para la Prioridad de Inversión 8.3 *trabajo por cuenta propia, espíritu emprendedor y creación de empresas, incluidas las microempresas y PYME innovadoras*.

En la siguiente tabla se muestran las realizaciones alcanzadas en cada categoría de región teniendo en cuenta el valor acumulado a 31 de diciembre de 2017 con respecto a lo total programado para el periodo 2014-2020.

Las realizaciones alcanzadas no muestran diferencias significativas en cada categoría de región, sin bien, el porcentaje de mujeres es superior, en todos los casos, al de los hombres. Por encima de la media se sitúa la categoría de región D – menos desarrollada con una tasa de cofinanciación del 80%.

Tabla 18: Grado de ejecución del indicador de productividad CO01 para la Prioridad de Inversión 8.3. POISES

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.3									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	2.018	1.292	726	476	250	226	24%	19%	31%
B	1.512	968	544	344	162	182	23%	17%	33%
C	5.602	3.585	2.017	1.278	570	708	23%	16%	35%
D	881	564	317	235	98	137	27%	17%	43%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

En el caso de la Prioridad de Inversión 8.4 *Igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluso en el acceso al empleo, el desarrollo de la carrera y la conciliación del trabajo y la vida privada, y promoción de la igualdad de retribución por un mismo trabajo* el grado de ejecución es casi inexistente, siendo un dato relevante al ser actuaciones que van dirigidas exclusivamente a mujeres. Entre las causas que se han encontrado, la principal es que a pesar de haber participado un amplio número de mujeres, los indicadores no se han volcado a las tablas correspondientes del informe anual, por lo que de forma cualitativa se observa que los resultados son buenos, pero no se pueden trasladar a porcentajes de consecución de objetivos.

Tabla 19: Grado de ejecución del indicador de productividad CO01 para la Prioridad de Inversión 8.4. POISES

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.4									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	1.550	-	1.550	22	-	22	1%	-	1%
B	1.161	-	1.161	20	-	20	2%	-	2%
C	4.304	-	4.304	0	-	0	0%	-	0%
D	676	-	676	0	-	0	0%	-	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Por último, se analizan los datos de participación de hombres y mujeres en todos los indicadores del POISES, para todos los Ejes, Prioridades de Inversión y Categorías de Región con el objetivo de tener una visión global de la participación de las mujeres en este programa así como su perfil laboral, de edad, educación y situación en el hogar.

Es significativo que donde es mayoritaria la participación de las mujeres es en el caso de los hogares más vulnerables, especialmente elevado en las mujeres que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo (un 74% de mujeres) y mujeres que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo (64% de mujeres). No obstante no tiene mucho sentido llegar a una conclusión en cuanto a la realización de este indicador relacionado con los objetivos del programa ya que estos indicadores (CO13 y CO14) han sido eliminados del Anexo I del Reglamento FSE tras la aplicación del Reglamento Omnibus que modifica el Reglamento financiero de la UE.

En el resto de indicadores es mayoritaria la participación de los hombres, exceptuando el CO11 *Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)* con un 60% de mujeres y el CO15 *Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romani)*, con un 55% de mujeres. Datos que refuerzan la coherencia entre los objetivos de este Programa Operativo y sus resultados.

Tabla 20: Grado de ejecución de todos los indicadores de productividad del POISES

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	278.409	152.101	126.308	55%	45%
CO02	Desempleados de larga duración	74.302	37.291	37.011	50%	50%
CO03	Personas inactivas	121.023	73.948	47.075	61%	39%
CO04	Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación	92.570	53.314	39.256	58%	42%
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia	38.829	20.332	18.497	52%	48%
CO06	Personas menores de 25 años	38.396	21.995	16.492	57%	43%
CO07	Personas mayores de 54 años	37.722	20.480	17.268	54%	46%
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	31.741	17.141	14.600	54%	46%
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o primer ciclo de educación secundaria (CINE 2)	262.309	161.290	101.019	61%	39%
CO10	Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)	112.981	57.467	55.514	51%	49%
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)	35.403	14.123	21.280	40%	60%
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo	48.906	21.821	27.085	45%	55%
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo	25.144	9.134	16.010	36%	64%
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo	13.895	3.647	10.248	26%	74%
CO15	Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)	81.743	36.969	44.774	45%	55%
CO16	Participantes con discapacidad	292.698	176.046	116.652	60%	40%
CO17	Otros participantes desfavorecidos	76.011	41.922	34.089	55%	45%
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda	5.873	3.530	2.343	60%	40%
CO19	Personas de zonas rurales	18.060	10.826	7.234	60%	40%
CO20	Número de proyectos ejecutados en su totalidad o en parte por interlocutores sociales u ONG	286	0	2	0%	1%
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo	56	0	0	0%	0%
CO22	Número de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local	12	0	2	0%	17%
CO23	Número de microempresas y pequeñas y medianas empresas apoyadas (incluidas las cooperativas y las empresas de la economía social)	312	6	4	2%	1%
	Total general de participantes	440.259	247.340	192.918	56%	44%
Total general		2.126.940	1.180.723	945.681	56%	44%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

b) POEFE

Para evaluar las realizaciones físicas del POEFE se ha examinado el comportamiento de un conjunto de prioridades de inversión y de sus indicadores más significativos.

En primer lugar, la Prioridad de Inversión 8.1 *Acceso al empleo de los demandantes de empleo y las personas inactivas, incluidos los desempleados de larga duración y las personas alejadas del mercado laboral, también a través de iniciativas locales de empleo y apoyo a la movilidad laboral* presenta niveles

que sobrepasan el valor previsto para 2023 en las regiones más desarrolladas. Teniendo en cuenta las categorías de región, este indicador CO01 Desempleados, incluidos de larga duración, presenta valores muy dispares entre estas regiones más desarrolladas y las menos desarrolladas con tan sólo un 6% de realización. La ejecución de la categoría de región B (más desarrollada, con tasa del 80% de cofinanciación) tiene unos índices adecuados para el período temporal que abarca esta evaluación. Y, por último, en las regiones en transición se debe llevar a cabo un impulso para poder alcanzar los objetivos del período.

Las diferencias entre hombres y mujeres resultan significativas ya que en todos los casos las realizaciones en los hombres superan a las mujeres. Sólo se exceptúan las regiones más desarrolladas que, en todo caso, al haber sobrepasado con creces el objetivo, no es concluyente.

Tabla 21: Grado de ejecución del indicador CO01 para la Prioridad de Inversión 8.1. POEFE

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.1									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	71.066	29.008	42.058	208.434	77.974	130.460	293%	269%	310%
B	47.547	19.439	28.108	26.259	10.923	15.336	55%	56%	55%
C	351.255	120.640	230.615	77.950	34.268	43.682	22%	28%	19%
D	55.318	18.889	36.429	4.674	2.365	2.309	8%	13%	6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

En la Prioridad de Inversión 8.3 *trabajo por cuenta propia, espíritu emprendedor y creación de empresas, incluidas las microempresas y PYME innovadoras* se dan realizaciones distintas a la Prioridad de Inversión 8.1 pues, en este caso, la participación de las mujeres supera o iguala a la de los hombres en todas las categorías de región, si bien también se precisa un impulso en las categorías C y D.

Tabla 22: Grado de ejecución del indicador CO01 para la Prioridad de Inversión 8.3. POEFE

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.3									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	42.246	19.856	22.390	23.455	8.373	15.082	56%	42%	67%
B	26.977	12.679	14.298	4.973	1.997	2.976	18%	16%	21%
C	184.070	80.991	103.079	13.283	5.366	7.917	7%	7%	8%
D	27.989	12.035	15.954	1.923	793	1.130	7%	7%	7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Por tener un componente muy vinculado a la presente evaluación, resulta de especial interés el análisis de esta Prioridad de Inversión 8.4 *Igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluso en el acceso al empleo, el desarrollo de la carrera y la conciliación del trabajo y la vida privada, y promoción de la igualdad de retribución por un mismo trabajo.*

Tabla 23: Grado de ejecución del indicador CO01 para la Prioridad de Inversión 8.4. POEFE

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.4									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			

Categoría de Región	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
A	15.115	0	15.115	4.965	0	4.965	33%	-	33%
B	9.771	0	9.771	1.854	0	1.854	19%	-	19%
C	60.702	0	60.702	4.958	0	4.958	8%	-	8%
D	9.009	0	9.009	639	0	639	7%	-	7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Para hacer la valoración, se han comparado estos datos con las realizaciones obtenidas para este indicador dentro del mismo Eje y que se han mostrado anteriormente. El resultado es que en las prioridades de inversión 8.1 y 8.3 que no van dirigidas exclusivamente a la igualdad, se han obtenido unos porcentajes de realización más elevados que para esta prioridad de inversión como se muestra en el siguiente cuadro:

% REALIZACIÓN A 31-12-2017 CON RESPECTO A LO PREVISTO PARA 2023 DEL INDICADOR CO01. DESEMPLEADOS, INCLUIDOS DE LARGA DURACIÓN (MUJERES)

CATEGORÍA DE REGIÓN	Prioridad de Inversión 8.1	Prioridad de Inversión 8.3	Prioridad de Inversión 8.4
A	310%	67%	33%
B	55%	21%	19%
C	19%	8%	8%
D	6%	7%	7%

Por último, para este eje, se observan las realizaciones alcanzadas para la Prioridad de Inversión 8.5 *Adaptación al cambio de trabajadores, empresas y emprendedores*. Por el tipo de actuaciones, procede valorar el indicador CO05 *Empleados, incluso por cuenta propia*, y la principal conclusión es que en todas las categorías de región, la presencia de hombres en las actuaciones es mayor, tanto en los valores alcanzados con respecto a lo previsto para 2023 como en los propios objetivos marcados al principio del período donde la previsión también era más ambiciosa para los hombres que para las mujeres.

Tabla 24: Grado de ejecución del indicador CO05 para la Prioridad de Inversión 8.5. POEFE

CO05. Empleados, incluso por cuenta propia. Prioridad de Inversión 8.5									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	29.229	15.784	13.445	26.776	18.452	8.324	92%	117%	62%
B	16.911	9.301	7.610	8.629	7.073	1.556	51%	76%	20%
C	112.015	59.368	52.647	16.296	12.145	4.151	15%	20%	8%
D	16.770	8.720	8.050	309	214	95	2%	2%	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Como conclusión del análisis de este Eje Prioritario 1 Fomento del empleo sostenible y de la calidad y de la movilidad laboral y sus tres prioridades de inversión, se puede señalar que, en cuanto a

realizaciones físicas, los datos que se extraen para las mujeres están por debajo de lo esperado y, en todo caso, están por debajo de los valores obtenidos para los hombres.

Con respecto al Eje Prioritario 10, Prioridad de Inversión 10.1, reducción y la prevención del abandono escolar temprano y el fomento de la igualdad de acceso a una educación infantil, primaria y secundaria de buena calidad, incluidos los itinerarios de aprendizaje formales, no formales e informales encaminados a permitir la reintegración en el proceso de educación y formación, señalar que como ya indicaba el propio documento de metodología de cálculo de indicadores, la Formación Profesional Básica está masculinizada y el reparto es de un 70% de hombres frente al 30% de mujeres.

El objetivo que se marca este Programa es que a 2023 esta brecha de género se moderara hasta un 40% de mujeres y un 60% de hombres, no obstante, la meta de estos indicadores a 2023 sigue siendo de un 70%-30% (hombres-mujeres) por lo que se considera que existen una incongruencia en la planificación de los hitos con respecto al resultado esperado.

E017. Participantes de 1º de FP Básica. Prioridad de Inversión 10.1									
	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum/Previsto T	%Acum/Previsto H	%Acum/Previsto M
A - más desarrolladas tasa 50%	41.582	29.523	12.059	5.153	3.693	1.460	12%	13%	12%
B - más desarrolladas tasa 80%	4.022	2.976	1.046	7.407	5.277	2.130	184%	177%	204%
C - transición tasa 80%	29.516	21.547	7.969	2.987	2.048	939	10%	10%	12%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2.242	1.614	628	818	0	818	36%	0%	130%
E018. Participantes de 2º de FP Básica. Prioridad de Inversión 10.1									
	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum/Previsto T	%Acum/Previsto H	%Acum/Previsto M
A - más desarrolladas tasa 50%	27.721	19.682	8.039	1.696	1.194	502	6%	6%	6%
B - más desarrolladas tasa 80%	2.681	1.984	697	2.216	1.553	663	83%	78%	95%
C - transición tasa 80%	19.578	14.365	5.313	1.325	898	427	7%	6%	8%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1.495	1.076	419	818	0	818	55%	0%	195%

En cambio, en el caso de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, en esta misma Prioridad de Inversión, los indicadores si están equilibrados en cuanto a una participación equilibrada entre hombres y mujeres, produciéndose una alineación del diagnóstico con los hitos a 2023. En este caso, sin embargo, no se disponen en el momento de la evaluación de los datos de ejecución de los hombres para poder valorar la eficacia en éstos:

E019. Participantes de 3º de la ESO. Prioridad de Inversión 10.1									
	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum/Previsto T	%Acum/Previsto H	%Acum/Previsto M
A - más desarrolladas tasa 50%	59.224	29.612	29.612	18.435	8.945	9.490	31%	30%	32%

B - más desarrolladas tasa 80%	8.598	4.299	4.299	0	0	0	0%	0%	0%
C - transición tasa 80%	37.143	18.572	18.572	0	0	0	0%	0%	0%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2.814	1.407	1.407	818	0	818	29%	0%	58%
E020. Participantes de 4º de la ESO. Prioridad de Inversión 10.1									
	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum/ Previsto T	%Acum/ Previsto H	%Acum/ Previsto M
A - más desarrolladas tasa 50%	59.224	29.612	29.612	18.435	8.945	9.490	31%	30%	32%
B - más desarrolladas tasa 80%	8.598	4.299	4.299	0	0	0	0%	0%	0%
C - transición tasa 80%	37.143	18.572	18.572	0	0	0	0%	0%	0%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2.814	1.407	1.407	818	0	818	29%	0%	58%

A continuación se analizan los datos de participación de hombres y mujeres en todos los indicadores del POEFE sin diferenciar ejes, prioridades ni categorías de intervención. Estos datos permiten valorar de forma global las realizaciones físicas de este programa a 31 de diciembre de 2017 y extraer algunas conclusiones.

La participación de las mujeres supera en media a la participación de los hombres pero esta diferencia se debe principalmente a las realizaciones de seis de los indicadores pues en el resto, los hombres presentan mayores porcentajes que las mujeres.

Destaca una gran diferencia en el indicador CO11 Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8) y también en el indicador CO10 Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4). Esta diferencia muestra que las mujeres que participan en este programa presentan mayores niveles de educación que los hombres.

Tabla 25: Grado de ejecución de todos los indicadores de productividad del POEFE

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	369.670	140.753	228.917	38%	62%
CO02	Desempleados de larga duración	44.076	17.123	26.953	39%	61%
CO03	Personas inactivas	100.592	55.281	45.311	55%	45%
CO04	Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación	50.879	26.059	24.820	51%	49%
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia	145.291	68.439	76.852	47%	53%
CO06	Personas menores de 25 años	51.564	30.785	20.779	60%	40%
CO07	Personas mayores de 54 años	38.622	18.890	19.732	49%	51%
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	24.855	13.016	11.839	52%	48%
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o primer ciclo de educación secundaria (CINE 2)	326.556	170.376	156.180	52%	48%
CO10	Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)	166.798	59.592	107.206	36%	64%

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)	124.210	33.743	90.467	27%	73%
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo	6.080	3.608	2.472	59%	41%
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo	5.779	3.444	2.334	60%	40%
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo	10.400	6.177	4.223	59%	41%
CO15	Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)	37.557	15.907	21.649	42%	58%
CO16	Participantes con discapacidad	206.037	130.201	75.836	63%	37%
CO17	Otros participantes desfavorecidos	12.786	7.914	4.872	62%	38%
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda	674	422	252	63%	37%
CO19	Personas de zonas rurales	19.249	11.912	7.337	62%	38%
CO20	Número de proyectos ejecutados en su totalidad o en parte por interlocutores sociales u ONG	0	0	0	-	-
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo	1	0	1	-	-
CO22	Número de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local	0	0	0	-	-
CO23	Número de microempresas y pequeñas y medianas empresas apoyadas (incluidas las cooperativas y las empresas de la economía social)	0	0	0	-	-
	Total general de participantes	649.653	283.065	366.588	44%	56%
Total general		2.391.329	1.096.709	1.294.618	46%	54%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

c) POEJ

Este Programa Operativo presenta ejecución en sus tres Ejes Prioritarios. Dentro del Eje Prioritario 1 Fomento del Empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral, solo se han podido extraer datos de realizaciones físicas de una de las dos prioridades programas: Prioridad de Inversión 8.2 *La integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes, en particular de aquellos sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación o formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y los procedentes de comunidades marginadas, también a través de la aplicación de la Garantía Juvenil* y sólo para la Categoría de Región C – transición con una realización física que prácticamente no alcanza el 1% ni para los hombres ni para las mujeres:

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.2									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
C	58.052	29.026	29.026	727	329	398	1%	1%	1%

La desagregación completa de esta Prioridad de Inversión para la Categoría de Región C – transición, es la que se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 26: Grado de ejecución de todos los indicadores de productividad de la PI 8.2 del Eje 1 del POEJ.
Categoría de Región C - transición**

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	727	329	398	45%	55%
CO02	Desempleados de larga duración	282	125	157	44%	56%
CO03	Personas inactivas	271	126	145	46%	54%
CO04	Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación	270	125	145	46%	54%
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia	5	1	4	20%	80%
CO06	Personas menores de 25 años	685	333	352	49%	51%
CO07	Personas mayores de 54 años	0	0	0	-	-
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	0	0	0	-	-
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o primer ciclo de educación secundaria (CINE 2)	340	179	161	53%	47%
CO10	Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)	431	195	236	45%	55%
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)	121	35	86	29%	71%
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo	267	121	146	45%	55%
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo	69	24	45	35%	65%
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo	28	12	16	43%	57%
CO15	Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romani)	66	20	46	30%	70%
CO16	Participantes con discapacidad	25	10	15	40%	60%
CO17	Otros participantes desfavorecidos	111	47	64	42%	58%
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda	0	0	0	-	-
CO19	Personas de zonas rurales	0	0	0	-	-
CO20	Número de proyectos ejecutados en su totalidad o en parte por interlocutores sociales u ONG (1)	0			-	-
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo (1)	0			-	-
CO22	Número de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local (1)	0			-	-
CO23	Número de microempresas y pequeñas y medianas empresas apoyadas (incluidas las cooperativas y las empresas de la economía social) (1)	0			-	-
T.Gral. Part	Total general de participantes (2)	1.003	456	547	45%	55%
Total general		4.701	2.138	2.563	45%	55%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Es en el Eje 5 Integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes que no se encuentran empleadas, ni participan en los sistemas de educación, ni formación, en particular en el

contexto de la Garantía Juvenil donde se concentra toda la ejecución del programa y en este cuadro se muestran los datos de las realizaciones alcanzadas con respecto a lo previsto, observando que es muy igualitaria la relación entre mujeres y hombres.

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.2. EJE 5									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
-	1.017.140	498.399	518.741	826.075	401.275	424.800	81%	81%	82%

Por último, se muestran los datos de las realizaciones de todos los indicadores de esta Prioridad de Inversión 8.2, del Eje 5 para desvelar si en alguna de las variables esta igualdad mencionada anteriormente se ve distorsionada. Se señalan dos casos con una diferencia que supera los 15 puntos porcentuales como son las Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8) donde las mujeres superan con creces a los hombres y en el caso de las personas participantes con discapacidad son muchos más los hombres que las mujeres.

Tabla 27: Grado de ejecución de todos los indicadores de productividad de la PI 8.2 del Eje 5 del POEJ

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	826.075	401.275	424.800	49%	51%
CO02	Desempleados de larga duración	114.092	57.462	56.630	50%	50%
CO03	Personas inactivas	145.515	83.147	62.368	57%	43%
CO04	Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación	145.515	83.147	62.368	57%	43%
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia	0	0	0	-	-
CO06	Personas menores de 25 años	545.557	282.512	263.045	52%	48%
CO07	Personas mayores de 54 años	0	0	0	-	-
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	0	0	0	-	-
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o primer ciclo de educación secundaria (CINE 2)	503.782	285.727	218.055	57%	43%
CO10	Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)	295.849	136.031	159.818	46%	54%
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)	157.719	52.710	105.009	33%	67%
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo	32.712	17.471	15.241	53%	47%
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo	11.184	5.182	6.002	46%	54%
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo	6.512	2.907	3.605	45%	55%
CO15	Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)	79.833	42.543	37.290	53%	47%

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO16	Participantes con discapacidad	79.407	48.044	31.363	61%	39%
CO17	Otros participantes desfavorecidos	35.946	19.647	16.299	55%	45%
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda	1.141	646	495	-	-
CO19	Personas de zonas rurales	16.430	8.389	8.041	-	-
CO20	Número de proyectos ejecutados en su totalidad o en parte por interlocutores sociales u ONG (1)	0			-	-
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo (1)	0			-	-
CO22	Número de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local (1)	0			-	-
CO23	Número de microempresas y pequeñas y medianas empresas apoyadas (incluidas las cooperativas y las empresas de la economía social) (1)	0			-	-
T.Gral. Part	Total general de participantes (2)	978.752	487.701	491.051	50%	50%
Total general		4.701	2.138	2.563	45%	55%

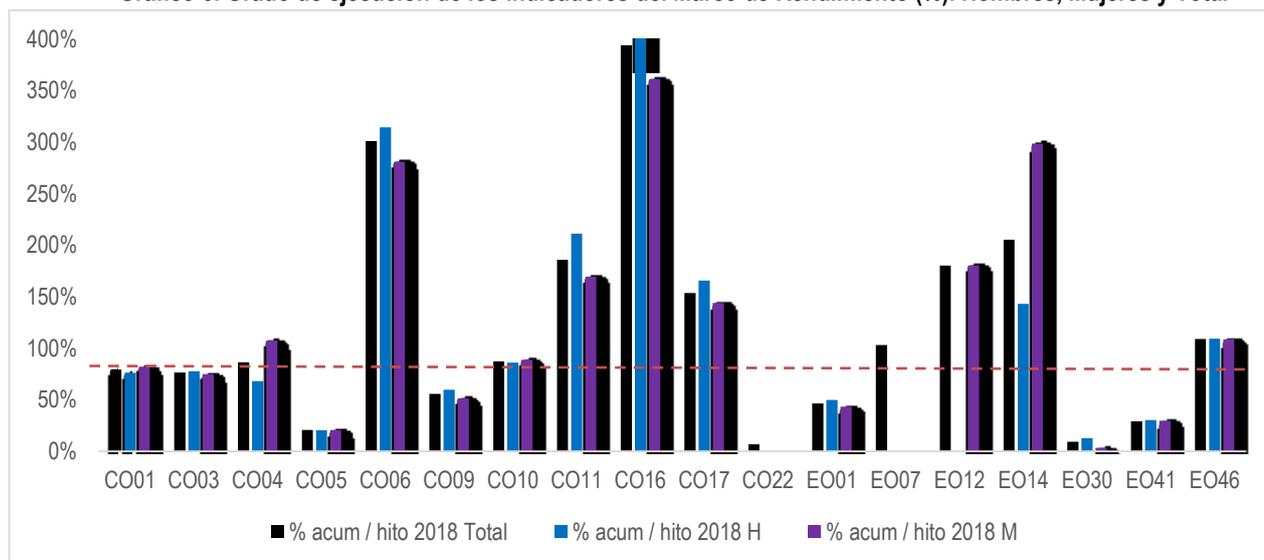
Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

4.3. Marco de Rendimiento

En este apartado se desciende de nivel en el análisis de indicadores profundizando en aquellos que se han utilizado para incluir en el marco de rendimiento.

En el siguiente gráfico se presentan los valores de estos indicadores en totales, hombres y mujeres para el conjunto de los Programas Operativos Regionales. La línea discontinua marca el hito para 2018 del marco de rendimiento.

Gráfico 6. Grado de ejecución de los indicadores del Marco de Rendimiento (%). Hombres, Mujeres y Total



Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos Regionales y de los Informes Anuales de Ejecución

De los 18 indicadores, 8 de ellos ya han alcanzado el hito a 2018 en hombres, mujeres y total. El resto de indicadores presenta comportamientos diferenciados:

- Los indicadores CO01, CO03, CO04 y CO10 está muy próximos a alcanzar el hito a 2018. De hecho, el indicador *CO04 Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación* ya ha alcanzado ese hito para el caso de las mujeres.
- Los indicadores CO09 y EO01 están más alejados del objetivo y, aún más, en el caso de las mujeres.
- El resto de indicadores se encuentran lejos del valor esperado para el hito a 2018, especialmente el CO05 *Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia*, y el EO30 *Número de alumnos en FP Dual*.
- Por último, el indicador EO07 *Proyectos de creación de entidades de economía social* también ha alcanzado su valor previsto para 2018 si bien este indicador se refiere a proyectos y no a personas. Por lo tanto, no le aplica el análisis de género.

En la siguiente tabla se muestran los valores de cada uno de estos indicadores en valores absolutos y porcentajes para hombres, mujeres y para el total, subrayando aquellos casos en los que se ha superado el hito a 2018 del marco de rendimiento.

Tabla 28. Grado de ejecución de los indicadores del Marco de Rendimiento (Valores absolutos y %). Hombres, Mujeres y Total

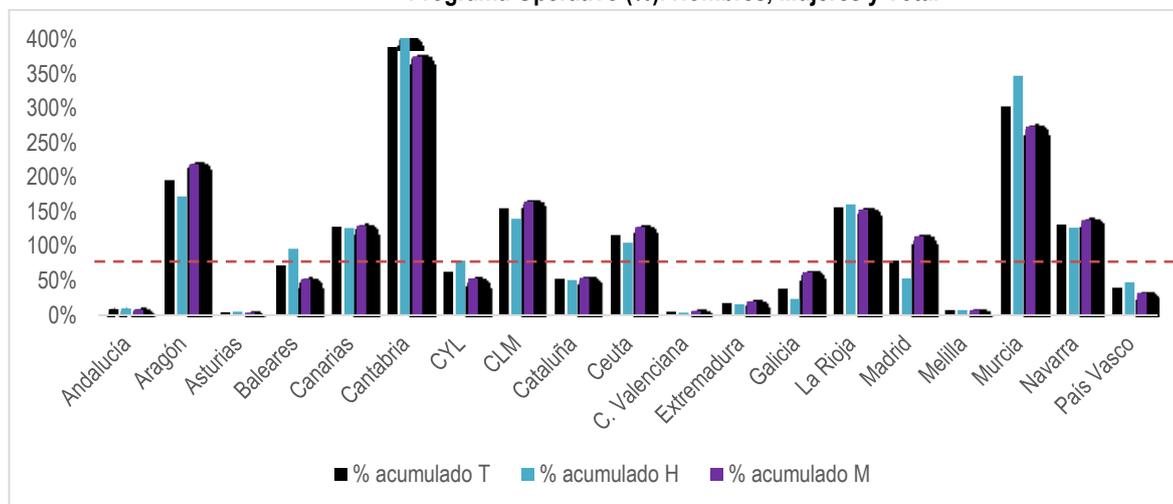
ID	Hito para total 2018	Hito para hombres 2018	Hito para mujeres 2018	2017 Total acumulado	% acum / hito 2018 Total	2017 Hombres acumulado	% acum / hito 2018 H	2017 Mujeres acumulado	% acum / hito 2018 M
CO01	479.045	229.083	249.977	380.186	79,36%	174.587	76,21%	205.599	82,25%
CO03	74.716	39.387	35.329	57.130	76,46%	30.623	77,75%	26.507	75,03%
CO04	26.418	14.225	12.193	22.846	86,48%	9.711	68,27%	13.135	107,73%
CO05	43.713	16.862	26.851	9.050	20,70%	3.448	20,45%	5.602	20,86%
CO06	2.255	1.353	902	6.792	301,20%	4.257	314,63%	2.535	281,04%
CO09	230.350	123.226	106.524	128.639	55,85%	73.856	59,94%	54.783	51,43%

ID	Hito para total 2018	Hito para hombres 2018	Hito para mujeres 2018	2017 Total acumulado	% acum / hito 2018 Total	2017 Hombres acumulado	% acum / hito 2018 H	2017 Mujeres acumulado	% acum / hito 2018 M
CO10	6.849	3.835	3.014	5.991	87,47%	3.309	86,28%	2.682	88,98%
CO11	2.272	1.077	1.150	4.228	186,09%	2.277	211,42%	1.951	169,65%
CO16	1.665	987	678	6.565	394,29%	4.115	416,92%	2.450	361,36%
CO17	7.874	3.515	4.359	12.105	153,73%	5.827	165,78%	6.278	144,02%
CO22	714	0	0	49	6,86%	0	0,00%	0	0,00%
EO01	158.858	76.862	81.994	73.854	46,49%	38.361	49,91%	35.486	43,28%
EO07	31	0	0	32	103,23%	0	0,00%	0	0,00%
EO12	842	0	842	1.518	180,29%	0	0,00%	1.518	180,29%
EO14	1.198	719	479	2.461	205,43%	1.029	143,12%	1.432	298,96%
EO30	837	514	323	77	9,20%	66	12,84%	11	3,41%
EO41	97.935	53.903	44.032	28.495	29,10%	16.363	30,36%	13.132	29,82%
EO46	3.778	2.403	1.375	4.128	109,26%	2.632	109,53%	1.496	108,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos Regionales y de los Informes Anuales de Ejecución

A continuación se muestra de forma gráfica el comportamiento del indicador CO01 en cada Comunidad Autónoma:

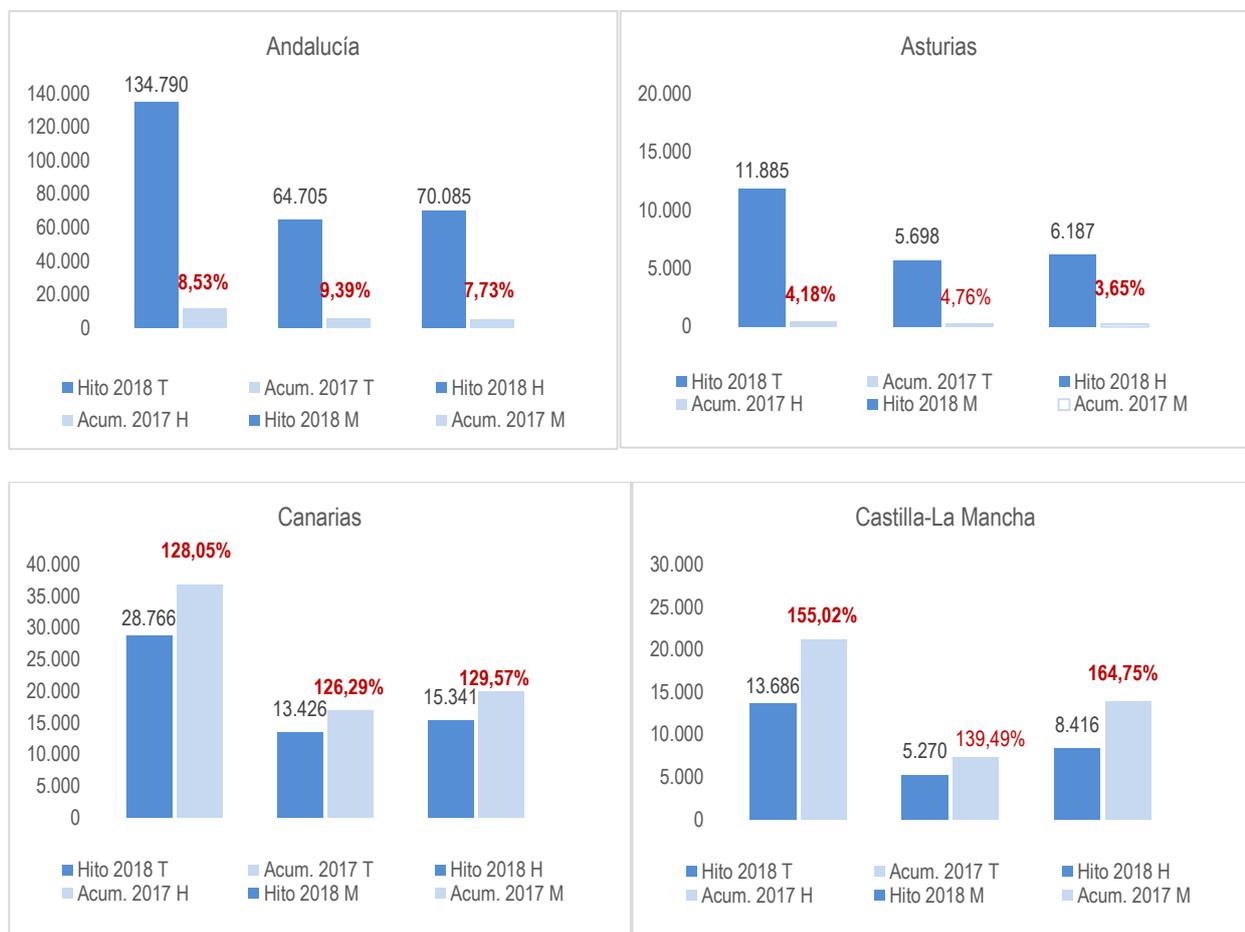
Gráfico 7. Grado de ejecución del indicador CO01 Desempleados, incluidos los de larga duración en cada Programa Operativo (%). Hombres, Mujeres y Total



Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos Regionales y de los Informes Anuales de Ejecución

Como ejemplos del diferente comportamiento según el Programa Operativo de que se trate, se incluyen cuatro gráficos que muestran casos dispares. En Andalucía y Asturias todavía se está lejos del hito a 2018 tanto para hombres como para mujeres, aunque ligeramente más alejado en el caso de las mujeres. En Canarias y en Castilla-La Mancha se ha superado el valor previsto para el hito a 2018 pero en estos Programas Operativos es superior la participación de las mujeres a la de los hombres para el indicador CO01 Desempleados, incluidos los de larga duración.

Gráfico 8. Grado de ejecución del indicador CO01 Desempleados, incluidos los de larga duración en Andalucía, Asturias, Canarias y Castilla-La Mancha, Mujeres y Total



Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos Regionales y de los Informes Anuales de Ejecución

4.4. Grado de Cobertura

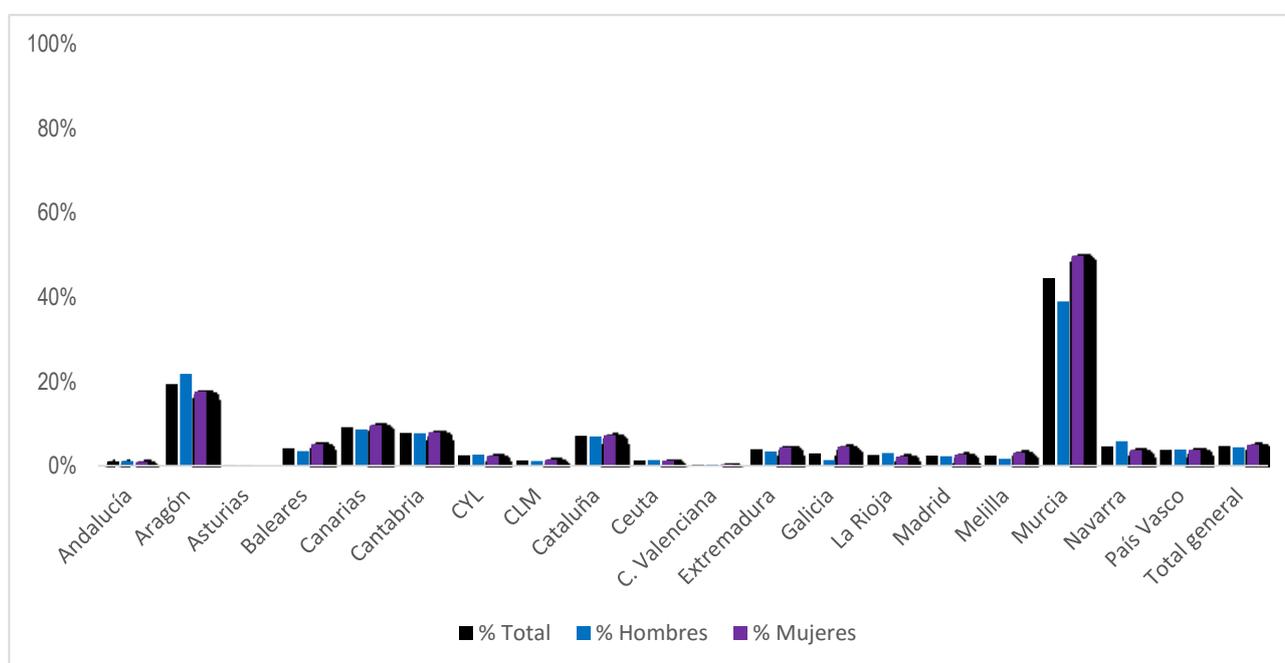
Para analizar el grado de cobertura de la población objetivo se han comparado los datos del INE de personas desempleadas con la medición del indicador *CO01 Personas desempleadas, incluidas las de larga duración* en el año 2017. Estos datos también se han desagregado para hombres y mujeres además de para el total de la población. Los resultados obtenidos se pueden observar en el siguiente gráfico de forma comparativa para las Comunidades Autónomas y los datos completos se presentan en la tabla posterior.

Se ha considerado sólo la anualidad 2017 al entender que los Programas Operativos ya presentan un adecuado ritmo de ejecución que ofrece datos más representativos y cercanos a la realidad.

Se pueden extraer un conjunto de conclusiones:

- La cobertura, teniendo en cuenta la media del conjunto de Comunidades Autónomas, es del 4,68%, siendo más alta para el caso de las mujeres (4,97%) que para el de los hombres (4,37%).
- Destaca muy por encima de la media la Región de Murcia con una cobertura del 44,50%, con valores del 38,96% para los hombres y del 49,78% para las mujeres.
- Aragón también presenta tasas de cobertura considerablemente altas, con un 19,39% para el total de la población, un 21,80% para los hombres y un 17,66% para las mujeres.
- Por último, las diferencias entre la tasa de cobertura entre hombres y mujeres en general, no ofrece datos reveladores que permitan extraer conclusiones en este análisis, pues hay casos donde los hombres superan a las mujeres y viceversa pero, en ningún modo presentan diferencias significativas.

Gráfico 9. Personas desempleadas atendidas, incluidas las de larga duración con respecto al total de personas desempleadas por Comunidad Autónoma. Año 2017 (%). Hombres y Mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE 2017 y de los Informes Anuales de Ejecución

Una vez presentada la información de forma gráfica y comparativa se incluye la tabla con los datos en valores absolutos junto con los respectivos porcentajes por Comunidad Autónoma y desagregados por sexo.

Tabla 29. Personas desempleadas atendidas, incluidas las de larga duración con respecto al total de personas desempleadas por Comunidad Autónoma. Año 2017 (Valor absoluto y %). Hombres y Mujeres.

CC.AA	INE 2017 Total	2017 Total	% Total	INE 2017 Hombres	2017 Hombres	% Hombres	INE 2017 Mujeres	2017 Mujeres	% Mujeres
Andalucía	960.600	9.721	1,01%	467.700	5.221	1,12%	492.900	4.500	0,91%
Aragón	72.600	14.077	19,39%	30.300	6.606	21,80%	42.300	7.471	17,66%
Asturias	66.600	2	0,00%	32.700	2	0,01%	33.900	0	0,00%
Baleares	75.100	3.126	4,16%	44.700	1.552	3,47%	30.500	1.574	5,16%

CC.AA	INE 2017	2017	% Total	INE 2017	2017	%	INE 2017	2017	%
	Total	Total		Hombres	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Mujeres
Canarias	246.400	22.504	9,13%	118.800	10.245	8,62%	127.600	12.259	9,61%
Cantabria	37.000	2.892	7,82%	18.900	1.463	7,74%	18.100	1.429	7,90%
CYL	153.400	3.816	2,49%	68.800	1.827	2,66%	84.600	1.989	2,35%
CLM	196.500	2.503	1,27%	86.700	944	1,09%	109.800	1.559	1,42%
Cataluña	479.200	34.189	7,13%	236.500	16.510	6,98%	242.800	17.679	7,28%
Ceuta	9.700	122	1,26%	4.200	55	1,31%	5.500	67	1,22%
C. Valenciana	410.000	1.300	0,32%	193.900	494	0,25%	216.100	806	0,37%
Extremadura	123.900	4.818	3,89%	58.700	1.985	3,38%	65.100	2.833	4,35%
Galicia	182.100	5.344	2,93%	91.700	1.229	1,34%	90.500	4.115	4,55%
La Rioja	17.600	444	2,52%	7.800	234	3,00%	9.800	210	2,14%
Madrid	466.500	11.372	2,44%	225.200	4.988	2,21%	241.300	6.384	2,65%
Melilla	9.300	222	2,39%	4.600	76	1,65%	4.700	146	3,11%
Murcia	121.900	54.245	44,50%	59.500	23.182	38,96%	62.400	31.063	49,78%
Navarra	29.900	1.378	4,61%	13.000	754	5,80%	16.900	624	3,69%
Pais Vasco	108.300	4.084	3,77%	56.800	2.161	3,80%	51.500	1.923	3,73%
Total	3.766.700	176.159	4,68%	1.820.600	79.528	4,37%	1.946.000	96.631	4,97%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE 2017 y de los Informes Anuales de Ejecución

5. EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA

La eficiencia analiza en qué medida el uso y acceso a los recursos tanto humanos como físicos y financieros de los Programas Operativos han sido óptimos (costes y recursos razonables, suficientes y equitativos) para mejorar la situación de partida de mujeres y hombres.

Las preguntas de evaluación sobre el criterio de **eficiencia** a las que se trata de dar respuesta son las siguientes:

P 22. ¿Cuáles fueron los **costes unitarios** por tipo de operación?

P 23. ¿Qué tipo de operaciones fueron las más **eficientes y rentables**?

P 24. ¿Han sido los **recursos** aplicados (humanos y presupuestarios) **adecuados y suficientes** para promover la integración y la igualdad entre mujeres y hombres en los programas operativos?

Para valorar la relación entre los recursos empleados y los resultados obtenidos y, por lo tanto, dar respuesta a estas preguntas de evaluación, es preciso calcular el coste unitario programado y el coste unitario realizado para obtener la eficiencia de las intervenciones.

- **Coste unitario programado:** cociente entre los compromisos programados y la meta establecida.
- **Coste unitario realizado:** cociente entre los pagos finalmente realizados y el valor observado del indicador a 31 de diciembre de 2017.

La siguiente tabla muestra los pasos a seguir en esta medición:

Tabla 30 Ejemplo metodología para el cálculo de la eficiencia

Cálculo de la eficiencia (costes unitarios)					
Gasto programado (P)	Gasto certificado (C)	Meta del indicador (M)	Valor observado del indicador (O)	Coste unitario programado	Coste unitario realizado
P	C	M	O	Cup = P/ M	Cur = C/O

Fuente: plan de evaluación de FSE

La división entre ambos costes unitarios permite obtener el **grado de eficiencia**, a raíz del cual se establece una escala de valoración que permite distinguir tres niveles de grado de eficiencia. Se considera que el grado de eficiencia es alto cuando el coste unitario realizado es superior al 80% del programado, medio cuando se encuentra entre el 50% y el 80% y bajo cuando es inferior al 50%.

Valoración de la eficiencia				
Eficiencia	Grado de eficiencia	1	2	3
	Cup / Cir	Eficiencia baja (<50%)	Eficiencia media (50-80%)	Eficiencia alta (>80%)

Por último, a este cálculo es preciso añadir un análisis concreto para conocer si los recursos se han destinado de manera equilibrada a mujeres y a hombres.

Con la información disponible, no ha sido viable llevar a cabo una evaluación de la eficiencia debido a la dificultad de encontrar una asignación presupuestaria específica en las intervenciones relacionadas con la igualdad así como el gasto ejecutado en dichas intervenciones.

Tampoco es posible conocer, ni a nivel general ni a nivel particular, qué recursos se han destinado a hombres y qué recursos se han destinado a mujeres.

No obstante, a nivel institucional, se entiende que el esfuerzo es homogéneo para todo tipo de intervenciones y que, por lo tanto, no hay distinción en los recursos dedicados a promover la integración y la igualdad entre mujeres y hombres de los recursos dedicados a otro tipo de actuaciones. Lo mismo ocurre con los mecanismos de gestión que, en todo caso, son los mismos para todas las intervenciones.

Por último, a nivel cualitativo, señalar que el conjunto de organismos encuestados valora como insuficientes los recursos (humanos y presupuestarios) disponibles para aplicar el enfoque de género en los Programas Operativos. Los organismos intermedios y beneficiarios directos opinan así en casi un 65% de los casos, siendo los organismos de igualdad aún más contundentes en la respuesta que valoran como insuficientes los recursos en un 80% de los casos.

Desde la perspectiva de los organismos intermedios, hay mucha dispersión al responder por el tipo de operaciones con enfoque de género más eficientes. Sin ser muy significativa, la mayor concentración sobre eficiencia se recoge en aquellas operaciones donde el personal está capacitado en materia de igualdad (25%). El resto de opiniones procedente de la experiencia de cada organismo intermedio y beneficiario sobre los elementos favorecedores de la rentabilidad se difumina entre las iniciativas de contratación, las iniciativas de conciliación y la difusión de buenas prácticas (8,3% en las tres opciones), seguidas de la opción de sensibilización ciudadana (6,3%) y la actuación sobre el sistema educativo (4,2%). La opción de "Otras" (14,6%) se enfoca hacia la sensibilización en las empresas entre otras cuestiones.

Otras aportaciones complementarias procedentes de los organismos intermedios y beneficiarios directos para conseguir aumentar la eficiencia pueden ser cuestiones tales como la creación dentro de los equipos de gestión de una figura coordinadora de igualdad y convivencia.

Por su parte, los organismos de igualdad apuntan hacia dos grupos de soluciones para garantizar una mayor eficiencia en la gestión de la igualdad dentro de la programación. Por un lado, coinciden en la necesidad de aumentar los recursos humanos, capacitar a los ya existentes y sensibilizar en términos de género. Algunos ejemplos de testimonios a este respecto son:

"Formación al personal técnico, análisis sistemático desde la perspectiva de género, recogida de datos desagregados en todos los niveles y análisis de los mismos, participación desde el inicio de la Planificación y diseño del PO, incorporación de metodologías de presupuestación sensibles al género, identificación y definición de objetivos claros en materia de igualdad"

"Cada organismo intermedio debe disponer de recurso humanos, técnicos y financieros para desempeñar esta función. El mismo razonamiento para los organismos de Igualdad. Todos deben disponer de personal cualificado y de recursos suficientes"

“Con más personal, que el personal esté formado y con acciones de sensibilización dirigidas a la sociedad, en general y a quienes se benefician directamente las actuaciones del PO.”

“Mayor compromiso y control de su puesta en marcha de las medidas propuestas para incorporación del enfoque de género.”

“Creo que la aplicación del enfoque de género no depende tanto de la suficiencia en términos cuantitativos de los recursos, que también, sino de su dimensión cualitativa o de aptitud.”

Por último, está el grupo de aportaciones que tiene que ver con la necesidad de una mejor comunicación entre los diferentes organismos que participan dentro de los Programas Operativos que optimizaría sustancialmente los procesos de incorporación del enfoque de género. La queja acerca de que los organismos intermedios no cruzan suficiente información con los organismos de igualdad es frecuente. En este sentido, algunas aportaciones para mejorar la eficiencia son:

“Se podrían realizar mesas de trabajo temáticas en red con los diferentes organismos participantes en el Programa Operativo.”

“Que todos los organismos involucrados, trabajáramos de manera más directa con los otros representantes y que no fueran las reuniones tan encorsetadas, que se diera de una manera más fluida; hay demasiada burocracia.”

“Trabajar con el organismo de igualdad en todo el proceso.”

6. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Con la aplicación de este criterio de evaluación se miden los **principales resultados** que se han alcanzado con los Programas Operativos de FSE en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el inicio del periodo de programación 2014-2020 hasta el 31 de diciembre de 2017 y **en qué medida estos resultados se corresponden con los objetivos planteados**.

Las **fuentes de información** principales **de naturaleza cualitativa** que alimentan este epígrafe son los resultados de la consulta *online* realizada sobre la percepción en torno al FSE, por un lado, a los Organismos intermedios y beneficiarios directos de la Autoridad de Gestión y, por otro, a los Organismos de Igualdad de referencia en la programación de FSE, así como los estudios de caso que se han llevado a cabo. Así mismo se han revisado en profundidad los resultados de la primera evaluación de los Programas de FSE en la anualidad de 2017 junto con los IAE existentes hasta el momento, que alimentan la información de **naturaleza cuantitativa**.

Con respecto a los **indicadores de naturaleza cuantitativa** es necesario apuntar algunas **cuestiones metodológicas** que facilitarán la comprensión de su análisis:

- Ante la imposibilidad de evaluar los resultados obtenidos sin tener como referencia un valor esperado, sólo **se analizarán los indicadores de resultados que hayan cuantificado un objetivo para 2023**.
- Hay **operaciones de las que no se cuenta con información de resultados aun estando finalizadas**, por no haber transcurrido el plazo correspondiente de las cuatro semanas o los seis meses para medir los resultados.
- La fuente de los indicadores son **los informes anuales de ejecución**, en algunos casos se recogen los resultados de las personas con datos completos (situación laboral, sexo, edad, nivel de estudios y situación en el hogar) y en otros solo los del total general de participantes.
- El **valor previsto a 2017** se calcula mediante la **extrapolación lineal** del valor previsto para todo el período por el número de años hasta 2017.

Para abordar este epígrafe van a considerarse las siguientes **preguntas de evaluación**, que han constituido el hilo conductor de la reflexión:

P. 25 ¿Cómo y en qué medida ha contribuido el FSE a **reducir las brechas de género** o las desigualdades detectadas en el contexto de los programas operativos?

P. 26 ¿Cómo y en qué medida han contribuido las acciones y medidas de igualdad de los programas a **mejorar la situación de las mujeres en los ámbitos de actuación del FSE** (empleo, inclusión social, formación y educación)?

P.27 ¿Se ha contribuido a mejorar la situación de las mujeres pertenecientes a **colectivos desfavorecidos**?

P. 28 ¿Se ha conseguido influir desde un punto de vista de género en el **entorno de las personas participantes** (familias, empresas, instituciones educativas, medios de comunicación, etc.)?

P. 29 ¿Cuáles han sido los **resultados de las intervenciones en materia de género**?

P.30 ¿Son estos **resultados los esperados**?

P. 31 ¿Están **satisfechas las personas participantes** con los resultados de las actuaciones del FSE?

El objeto de estas preguntas permite agrupar su respuesta en tres grandes bloques de contenido que son desarrollados a continuación.

6.1. El equilibrio de los resultados del FSE entre hombres y mujeres

Si bien el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha podido contribuir a favorecer una mayor concienciación sobre las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, la inclusión social y la educación y formación, resulta **difícil valorar cuáles son los resultados que gracias a FSE se están produciendo para la reducción de las brechas de género y aquellas desigualdades detectadas** en el contexto de los programas operativos. Ello **se explica por** diversas circunstancias:

- El FSE **no es la única fuente de financiación de políticas públicas** en los territorios que puede contribuir a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, sino que coexisten con otras muchas políticas públicas que no son cofinanciadas. Esta situación implica notables **dificultades para valorar la contribución neta del FSE** y obliga a realizar valoraciones prudentes en torno a la atribución al FSE.

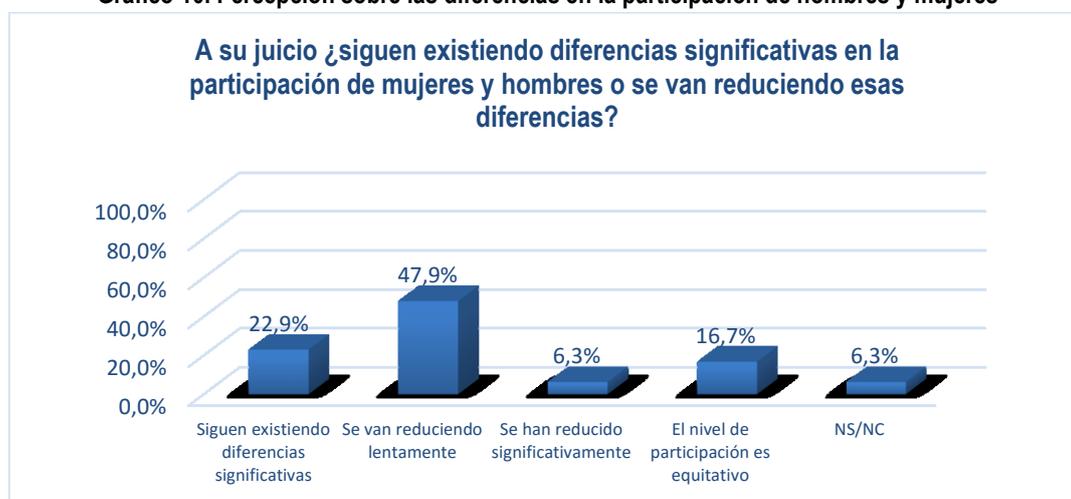
Por ejemplo, FSE ha articulado una prioridad específica dirigida a mitigar las desigualdades a través de la PI 8.4 de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. Tras la revisión documental se observa que no todos los PO han programado esta PI, y esto no significa un desinterés en la materia, sino que es posible que este tipo de acciones se estén desarrollando mediante otros fondos propios (es el caso, por ejemplo, de Castilla-La Mancha).

- Otra cuestión que es importante destacar es que el período de programación 2014-2020 ha impuesto la **obligación de programar atendiendo al principio de concentración temática**. Este enfoque, que ha contribuido a reducir la dispersión de las actuaciones, al permitir concentrar mejor las prioridades de cada territorio del PO, ha podido tener un efecto colateral a la hora de contemplar medidas más específicas o incluso innovadoras para favorecer la igualdad de género al limitar el desarrollo de actuaciones específicas de género entre las prioridades de los PO.

El primer resultado que puede apreciarse es el **equilibrio o desequilibrio en la participación de hombres y mujeres en las actuaciones del FSE**. Atendiendo a la percepción de los agentes consultados, mayoritariamente los organismos intermedios (en un 48%) piensan que la participación

desequilibrada entre hombres y mujeres se va reduciendo paulatinamente, si bien el 23% considera que siguen produciéndose diferencias significativas.

Gráfico 10. Percepción sobre las diferencias en la participación de hombres y mujeres



Fuente: cuestionario Organismos Intermedios

Con carácter específico, los indicadores de resultados agregados de todos los **PO regionales** apuntan que efectivamente, y de manera global, **no se observan diferencias significativas en los resultados de participación entre mujeres y hombres respecto a las previsiones realizadas**, situándose la proporción de mujeres ligeramente por encima de la de los hombres (32,81% frente a 31,16%), alineándose de esta manera con las opiniones expresadas.

Tabla 31: Indicadores comunes de resultados. Programas Operativos Regionales

Indicador	V. Previsto 2023 Total	V. Previsto 2023 Hombres	V. Previsto 2023 Mujeres	Acumulado Total	% Acum/prev T	Acumulado Hombres	% acum / previs H	Acumulado Mujeres	% acum/prev M
CR01	0	0	0	41.759	0,00%	19.073	0,00%	22.686	0,00%
CR02	41.999	23.011	18.988	49.614	118,13%	22.900	99,52%	26.714	140,69%
CR03	2.052.972	1.043.144	1.009.858	503.151	24,51%	254.616	24,41%	248.535	24,61%
CR04	827.362	426.509	400.834	220.832	26,69%	111.904	26,24%	108.928	27,18%
CR05	3.673	1.382	2.508	98.803	2689,98%	46.532	3367,00%	52.271	2084,17%
CR06	29.943	14.097	15.845	22.360	74,68%	10.780	76,47%	11.580	73,08%
CR07	1.016	474	542	2.216	218,11%	1.087	229,32%	1.129	208,30%
CR08 ⁶	0	0	0	731	0,00%	419	0,00%	312	0,00%
CR09	0	0	0	6.025	0,00%	2.837	0,00%	3.188	0,00%
Total general	2.956.963	1.508.617	1.448.575	945.491	31,98%	470.148	31,16%	475.343	32,81%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

CR01: Participantes inactivos inmersos en la búsqueda de empleo tras su participación

CR02: Participantes que siguen una educación/formación tras su participación

CR03: Participantes que persiguen una cualificación tras su participación

⁶ Los indicadores **CR08** y **CR09** no tienen valores previstos a alcanzar en 2023 en ningún programa operativo.

CR04: Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación

CR05: Participantes desfavorecidos que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación

CR06: Participantes que tienen un empleo, incluso por cuenta propia, seis meses después de su participación

CR07: Participantes que han mejorado su situación en el mercado de trabajo, seis meses después de su participación

CR08: Participantes de más de 54 años de edad que tienen un empleo, incluso por cuenta propia, seis meses después de su participación

CR09: Participantes desfavorecidos que tienen un empleo, incluso por cuenta propia, seis meses después de su participación

Si observamos los datos de los **indicadores comunes de resultado**, que sí disponen de valor programado (en la tabla anterior no todos tenían un valor programado), siguen **siendo mínimas las diferencias entre hombres y mujeres** (en ambos casos superan en el conjunto de los indicadores ligeramente el 10%).

Tabla 32: Indicadores comunes de resultado con valores previstos a 2023. Programas Operativos Regionales

Indicador	V. Previsto 2023 T V.abs	V. Previsto 2023 H V.abs	V. Previsto 2023 M V.abs	V. Acum T	% Acum/prev T	V. Acum H	% acum / previs H	V. Acum M	% acum/prev M
CR02 ⁷	41.999	23.011	18.988	1	0,00%	0	0,00%	1	0,01%
CR03	2.052.972	1.043.144	1.009.858	202.557	9,87%	105.975	10,16%	96.582	9,56%
CR04	827.362	426.509	400.834	99.970	12,08%	51.158	11,99%	48.812	12,18%
CR05	3.673	1.382	2.508	375	10,21%	36	2,60%	339	13,52%
CR06	29.943	14.097	15.845	3.740	12,49%	1.838	13,04%	1.902	12,00%
CR07	1.016	474	542	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total general	2.956.963	1.508.617	1.448.575	306.643	10,37%	159.007	10,54%	147.636	10,19%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Por su parte, el análisis de los **indicadores específicos de resultados** (siguiente tabla) que miden el progreso de actuaciones más específicas muestra que el resultado global de ejecución presenta **mejores valores en el caso de las mujeres que de los hombres de media** (28,14% frente a 21,89%).

Tabla 33: Principales Indicadores específicos de resultados. Programas Operativos Regionales

ID	V. Previsto 2023 T V.abs	V. Previsto 2023 H V.abs	V. Previsto 2023 M V.abs	V. Acum 2017 T	% acum/prev T	V. Acum 2017 H	% acum/prev H	V. Acum 2017 M	% acum/prev M
ER01	175.291	93.933	81.358	33.360	19,03%	16.869	17,96%	16.491	20,27%
ER10	92.252	18.829	73.423	54.194	58,75%	13.896	73,80%	40.298	54,88%
ER11	1.402	845	558	79	5,63%	55	6,51%	24	4,30%
ER12	13.446	7.696	5.750	9.400	69,91%	5.657	73,50%	3.743	65,10%
ER13	23.867	10.725	13.142	8.165	34,21%	2.808	26,18%	5.357	40,76%
ER14	4.842	2.139	2.703	272	5,62%	130	6,08%	142	5,25%
ER16	29.092	14.452	14.640	5.968	20,51%	2.059	14,25%	3.909	26,70%
ER30	23.439	13.156	10.283	929	3,96%	440	3,34%	489	4,76%

⁷ El indicador CR07 y el indicador CR02 no han presentado ejecución a diciembre de 2017.

ID	V. Previsto 2023 T V.abs	V. Previsto 2023 H V.abs	V. Previsto 2023 M V.abs	V. Acum 2017 T	% acum/prev T	V. Acum 2017 H	% acum/prev H	V. Acum 2017 M	% acum/prev M
ER33	8.250	4.125	4.125	586	7,10%	385	9,33%	201	4,87%
ER38	69.308	34.760	34.548	4.408	6,36%	2.133	6,14%	2.275	6,59%
ER42	30.930	15.869	15.061	4.621	14,94%	2.786	17,56%	1.835	12,18%
ER43	10.696	6.943	3.753	3.248	30,37%	2.042	29,41%	1.206	32,13%
ER45	2.635	1.344	1.291	68	2,58%	40	2,98%	28	2,17%
ER46	3.100	1.581	1.519	400	12,90%	208	13,16%	192	12,64%
ER48	3.407	1.579	1.828	156	4,58%	76	4,81%	80	4,38%
ER49	641	311	330	624	97,35%	418	134,41%	206	62,42%
ER59	4.457	2.228	2.229	140	3,14%	58	2,60%	82	3,68%
ER60	5.288	2.643	2.644	271	5,13%	182	6,89%	89	3,37%
ER34_A	171	126	45	102	59,78%	93	73,81%	9	20,17%
ER34_B	2.700	1.350	1.350	605	22,41%	367	27,19%	238	17,63%
Total general	560.223	256.486	295.362	141.660	25,29%	56.137	21,89%	83.114	28,14%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Por tanto, como se observa en la tabla comparativa resumen de estos indicadores, si bien las mujeres superan a los hombres en los indicadores específicos de resultados (con siete puntos de diferencia), esta diferencia se diluye cuando se analizan los indicadores comunes de resultados (con valor previsto para 2023), donde ambos sexos superan ligeramente el 10% respecto a la previsión.

Tabla 34: Comparativa entre indicadores específicos e indicadores comunes de resultados

	% acumulado / previsto (Total)	% acumulado / previsto (Hombres)	% acumulado / previsto (Mujeres)
Indicadores comunes de resultados	10,37%	10,54%	10,19%
Indicadores específicos de resultados	25,29%	21,89%	28,14%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Más allá de los valores reflejados por los indicadores de resultado, que muestran un **equilibrio de participación entre hombres y mujeres de manera agregada** o incluso una mayor participación de las mujeres en el caso de los resultados de los indicadores específicos, han de apuntarse algunas cuestiones que pueden estar condicionando estos resultados:

- Como se señaló en el apartado precedente, para la determinación de los valores objetivo de los indicadores de resultado (también extensible a los indicadores de productividad) muchos operadores parecen no haberlos orientado a la consecución de un objetivo para eliminar las brechas de género. En estos casos la cuantificación de estos indicadores se ha producido a partir de los datos históricos de referencia de ayudas de naturaleza similar, aumentando o disminuyendo los hitos en función de la evolución del histórico. Esta fijación

de objetivos y el hecho de alcanzarlos por tanto no contribuiría en muchos casos a la eliminación de las brechas detectadas.

- Por tanto, si bien las **mujeres son consideradas como grupo prioritario de intervención** en toda la programación de FSE y, en consecuencia, se toman medidas para aumentar su participación en las diferentes acciones, no parece existir un objetivo específico para alcanzar un mayor número de mujeres beneficiarias en aquellos casos en los que la situación de partida de las mujeres presentan desigualdades.

Estos hechos se constatan en los datos de previsión de resultados esperados en las tablas de indicadores mostrados, donde se observa que **el volumen proyectado como objetivo previsto de los hombres participantes en los indicadores comunes y específicos de resultados tiende a ser superior al de las mujeres o equivalente**. Esta fijación de objetivos estaría condicionando claramente la ejecución, de manera que la consecución de los objetivos fijados supondría únicamente la consolidación del histórico de las estadísticas para dar cumplimiento a los valores esperados, olvidando una mejora de la participación de las mujeres y de sus resultados en aras de ir derribando las brechas de género.

En este sentido, y en opinión de los agentes consultados en esta evaluación, se subraya la complejidad que tiene FSE en este período de programación y las **dificultades con las que se encuentran los organismos intermedios para justificar decisiones que rompan la inercia de funcionamiento de los programas y que impliquen un cierto “riesgo”**, como la de fijar objetivos ambiciosos en términos de resultados para derribar determinadas barreras de género.

6.2. La contribución del FSE a la mejora de la situación de las mujeres y la reducción de la desigualdad

Desde la perspectiva de más de la mitad de los representantes territoriales de los Organismos Intermedios (56,3%) **las intervenciones cofinanciadas han contribuido eficazmente a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, mientras para el 35,4% solo lo han hecho en parte y, en mucha menor medida, el 2,1%, piensan que no se ha contribuido a fomentar la igualdad. En términos generales, por tanto, es positiva la percepción que existe en este sentido de la contribución del FSE. Esta idea viene reforzada por otra pregunta posterior de la consulta en la que de forma mayoritaria (el 83,3% de los Organismos Intermedios y el 73% de los organismos de igualdad consultados) señalan que **gracias al PO del FSE está mejorando la situación de las mujeres con respecto a la situación de partida**.

A continuación, estas percepciones serán contrastadas con las diferentes fuentes de información utilizadas en la evaluación, agrupándose la valoración por los diferentes ámbitos de actuación de FSE.

6.2.1. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral

Cuando se pregunta a los Organismos Intermedios por la contribución de las actuaciones del FSE a **mejorar la situación de las mujeres en el ámbito del empleo**, la mayoría de ellos tienen una

valoración positiva, al señalar el 55,3% que El FSE ha contribuido bastante a mejorar la situación en el empleo o mucho (8,5%).

Partiendo de las limitaciones que supone la atribución directa y única al FSE de los principales resultados en la mejora de la igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género en este ámbito, avanzamos con su análisis a partir de los **indicadores de resultados agregados** de los programas:

► **PRIORIDAD DE INVERSIÓN 8.1⁸**

Los indicadores comunes de esta prioridad de forma mayoritaria **no presentan datos concluyentes** en cuanto a los resultados obtenidos en materia de igualdad de oportunidades. Con carácter global se observa un **alcance similar para los hombres y las mujeres**, pese a que las mujeres son definidas como grupo prioritario de actuación.

Un ejemplo ilustrativo es el de un tipo de actuación prevista en muchos PO, las **bonificaciones a la contratación**, articuladas como acciones positivas hacia las mujeres, respecto a las que se observa que la similitud de los valores de ejecución no responde, en general, a un objetivo claro de reducción de las brechas de género; de manera que los valores objetivo de los indicadores son el reflejo, en líneas generales, de un **período de programación marcado por la inercia del seguimiento de las tendencias de la ejecución del periodo anterior**.

De manera concreta, se observa que el **indicador específico de personas participantes en situación o riesgo de exclusión social** muestra unos porcentajes muy superiores en el caso de las mujeres (27,30% frente al 7,61% de los hombres) pese a que las estimaciones iniciales preveían unos porcentajes del 75% para los hombres y del 25% para las mujeres. Estas estimaciones estaban basadas principalmente en los resultados obtenidos en el período de programación 2007-2013 para actuaciones similares y es posible que en este período de programación no se hayan adecuado los objetivos a las necesidades existentes y bajo un enfoque de género. Por lo tanto, es posible que este tipo de actuaciones (principalmente contrataciones temporales a personas desempleadas con discapacidad por parte de Entidades Locales) no estén obteniendo resultados vinculados a la promoción de la igualdad de género, favoreciendo la integración de las mujeres con discapacidad y que estos efectos estén más vinculados a los propios cambios de comportamiento del mercado laboral e incluso a cambios vinculados con la ruptura de barreras (familiares y sociales), que muestran un mayor grado de apertura para la incorporación de las mujeres al ámbito laboral.

► **PRIORIDAD DE INVERSIÓN 8.3⁹**

En esta prioridad ni los indicadores comunes ni los específicos de resultados **permiten obtener conclusiones de tipo cuantitativo** en cuanto a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

⁸ **PRIORIDAD DE INVERSIÓN 8.1:** El acceso al empleo por parte de los demandantes de empleo y de las personas inactivas, incluidos los desempleados de larga duración y las personas alejadas del mercado laboral, así como las iniciativas de empleo locales y el fomento de la movilidad laboral

⁹ **PRIORIDAD DE INVERSIÓN 8.3:** Promover el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y la creación de empresas

► PRIORIDAD DE INVERSIÓN 8.4¹⁰

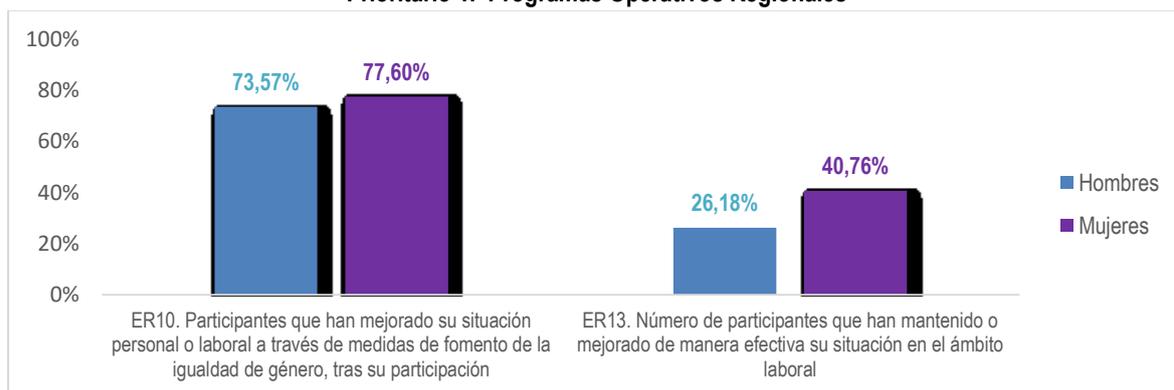
Las actuaciones enfocadas a la obtención de resultados en materia de género se centran principalmente en este Objetivo Temático 8, en concreto, en la prioridad 8.4.

- Un ejemplo de la contribución del FSE en esta prioridad es el caso del Programa Operativo FSE de Galicia, el indicador común de resultados CR04. *Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación* alcanza el 31,17% con respecto a lo previsto a diciembre de 2017 en *actuaciones que se dirigen exclusivamente al Emprendimiento femenino*: promoción del autoempleo y del empleo de la mujer en el ámbito del Objetivo Específico 8.4.1. Este resultado se puede calificar como bastante positivo, sobre todo teniendo en cuenta que los dos primeros años de este período de programación se vieron afectados por retrasos en la aprobación de los programas y, por lo tanto, las actuaciones dilataron su puesta en marcha. Este resultado es significativo, por el hecho de que estas actuaciones van dirigidas fundamentalmente a *mujeres en el ámbito rural* que previsiblemente no se hubieran puesto en marcha de no ser por el apoyo y la financiación del FSE.

En cuanto a los *indicadores específicos* que se programaron para medir de forma más precisa la tipología de actuaciones enmarcadas en la Prioridad de Inversión 8.4, se puede concluir:

- Aragón, Cantabria, Galicia, Madrid y Murcia, son los cinco Programas Operativos FSE que, por el momento, han impulsado medidas y han obtenido resultados a diciembre de 2017.
- Son tres los indicadores principales que miden estas actuaciones, dos de ellos relativos a participantes y un tercero relativo a entidades públicas o privadas. Los indicadores relativos a participantes se muestran en el siguiente gráfico.

Gráfico 11: Indicadores específicos de resultados relativos a participantes. Prioridad de Inversión 8.4. Eje Prioritario 1. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Atendiendo a estos indicadores, la alta proporción de personas participantes que mejoran su situación a través de medidas de fomento de la igualdad de género es muy similar (73,57% hombres y 77,60% mujeres). En el caso de las personas que han mantenido o mejorado su

¹⁰ PRIORIDAD DE INVERSIÓN 8.4: La igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y la privada

situación en el ámbito laboral, la proporción es sustancialmente superior en el caso de las mujeres, con una diferencia de casi 14 puntos porcentuales.

A través del análisis de estos datos y de las actuaciones que los alimentan, destaca la iniciativa de DG Mujer de la Comunidad de Madrid, en cuyo caso se están realizando campañas de sensibilización con una repercusión positiva para hombres y mujeres. También se han llevado a cabo estas actuaciones en el ámbito educativo, dirigidas a una población más joven.

- Por otro lado, la evidencia muestra que cuando se proponen y ejecutan actuaciones con enfoque de género, como es el caso del Programa Operativo FSE de Cantabria en esta Prioridad de Inversión 8.4 se obtienen resultados vinculados con el [impulso de acciones de conciliación o planes de igualdad en las empresas](#), que alimentan el indicador ER13, que recoge principalmente la incidencia entre las mujeres. Sin embargo, la existencia de ayudas a la conciliación no garantiza un efecto directo sobre la reducción de las desigualdades en el mercado laboral, ya que mayoritariamente son las mujeres las que siguen haciendo un mayor uso de las mismas, lo que perpetúa un reparto desigual de tareas en el ámbito doméstico. Es por ello necesario en este tipo de actuaciones realizar una [valoración del diseño de esta tipo de actuaciones](#) que han de prestar prioritariamente atención a que sean los hombres quienes adopten las medidas de conciliación.
- Por último, se analizan los resultados relacionados con las [medidas en empresas](#). Para ello se obtienen los datos del indicador ER02: Entidades públicas o privadas que han desarrollado medidas que fomentan la igualdad de género. En este caso ya se han superado las previsiones para todo el periodo (previsión de 1.107 entidades frente a 1.545, valor alcanzado en diciembre de 2017).

Las actuaciones que se han llevado a cabo en este ámbito son principalmente ayudas a pequeñas y medianas empresas con el fin de implantar la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar, destacando el Programa GEA-MADRID, enmarcado en el [ámbito rural](#), donde se han llevado a cabo 29 cursos y 45 sesiones de orientación en 22 municipios. Los resultados son subrayados como contribuciones muy vinculadas al esfuerzo realizado por el FSE, sin cuyo apoyo posiblemente no se habrían llevado a cabo.

6.2.2. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación

A priori este ámbito de actuación prevé un importante conjunto de medidas en materia de igualdad de oportunidades, especialmente para los colectivos de mujeres más desfavorecidas, que contribuyen a generar resultados en este ámbito. En cualquier caso, las mujeres y especialmente las mujeres con determinadas características que forman parte de algún grupo en situación de discriminación son consideradas como prioritarias.

En la consulta a Organismos Intermedios se ha preguntado también cómo consideran que han contribuido las actuaciones del FSE a mejorar la situación de las mujeres en el ámbito de la inclusión social. [Comparativamente, éste constituye el ámbito en que estos organismos consideran que el FSE genera una mayor contribución](#); así el 61% de las entidades consultadas consideran que

las actuaciones del FSE han contribuido “bastante” y un 6,5% que “mucho”. A esta opinión se suma la **positiva percepción sobre la contribución del FSE a mejora la situación de partida de las mujeres pertenecientes a colectivos desfavorecidos**: el 62,5% piensa que el FSE ha contribuido “bastante”, a lo que se suma el 10,4% que considera que ha contribuido “mucho”.

► **PRIORIDAD DE INVERSIÓN 9.1¹¹**

En el análisis cuantitativo de los **indicadores comunes de resultados** de esta inversión no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres, tal y como refleja el siguiente gráfico.

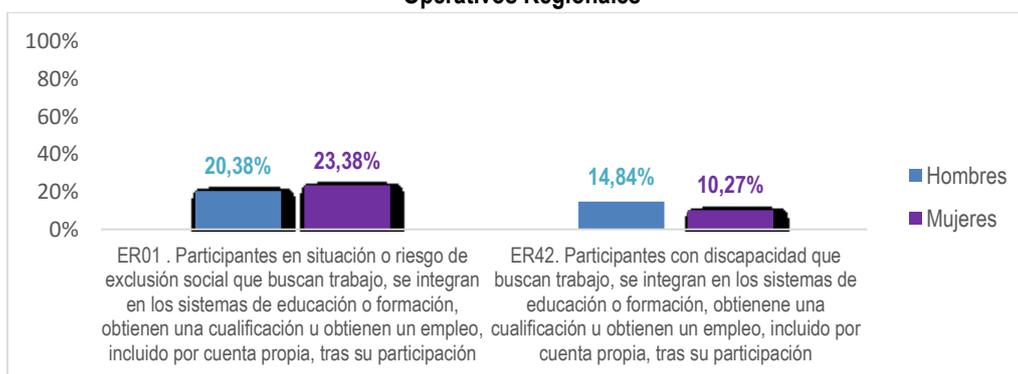
Gráfico 12: Indicadores comunes de resultados. Prioridad de Inversión 9.1. Eje Prioritario 2. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Al centrar el análisis en los **perfiles de las personas participantes desfavorecidas**, los resultados tampoco revelan niveles de participación muy diferentes; si bien cabe destacar los niveles inferiores alcanzados por el indicador relativo a las personas participantes con discapacidad en el caso de las mujeres, lo que según las consultas realizadas parece ser atribuible a las mayores dificultades para sobrepasar las barreras del proteccionismo familiar en torno a estas mujeres.

Gráfico 13: Indicadores específicos de resultados. Prioridad de Inversión 9.1. Eje Prioritario 2. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

¹¹ **PRIORIDAD DE INVERSIÓN 9.1: La inclusión activa, en particular con vistas a fomentar la igualdad de oportunidades, la participación activa y la mejora de la empleabilidad**

► PRIORIDAD DE INVERSIÓN 9.3¹²

Esta prioridad tiene como uno de sus objetivos principales el fomento de la igualdad de oportunidades, por lo tanto, resulta del todo relevante un análisis de las medidas y actuaciones que se enmarcan dentro de la misma.

En este sentido, destaca la contribución de la Ciudad Autónoma de Melilla, que centra sus actuaciones exclusivamente en las mujeres. Estas actuaciones son desarrolladas por el Centro de Información de la Mujer y consisten en la **prestación de un servicio integrado e interdisciplinar, que da respuesta a demandas planteadas por situaciones de discriminación, así como actuaciones para la eliminación de desigualdades, a través de información, asesoramiento y orientación personalizada de índole jurídica, social, psicológica y laboral**. A diciembre de 2017 se ha alcanzado un 30% del objetivo previsto para todo el período de programación.

Al contrario que en el caso anterior, hay un conjunto de actuaciones que, de momento, no están teniendo los resultados esperados en cuanto al impulso de medidas de igualdad de oportunidades. Uno de los motivos son las **dificultades que están encontrando algunos organismos gestores** bien de tipo administrativo, financiero y operativo para la puesta en marcha de unas medidas que estaban planificadas para dirigirse exclusivamente a mujeres. Otro de los motivos es que, a pesar de haberse puesto en marcha antes de diciembre de 2017, aún no han reportado resultados, si bien se espera que éstos sean muy positivos. Este es el caso, por ejemplo, las actuaciones de la DG Mujer de Castilla y León, que otorga subvenciones para la inserción laboral mujeres víctimas violencia de género con el objetivo de que alcancen mayor autonomía a través de su independencia económica, con el objetivo de lograr su plena integración social.

Finalmente, tanto el Programa Operativo FSE de Galicia como el de la Comunidad de Madrid han llevado a cabo un conjunto de medidas dirigidas a la lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades con excelentes resultados para las mujeres, incluidos los colectivos de migrantes y de mujeres que padecen situaciones de violencia de género.

Gráfico 14: Indicadores específicos de resultados. P.I. 9.3. OT 9. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

¹² PRIORIDAD DE INVERSIÓN 9.3: La lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades

Como ya se ha comentado con anterioridad, la previsión de los indicadores con carácter mayoritario no ha respondido al objetivo concreto de mitigar situaciones de desigualdad, sino que más bien han estado ligados al planteamiento de estimaciones alineadas con la evolución que hayan podido tener actuaciones similares en el pasado. Este hecho es clave para interpretar los valores resultantes. Así, en el gráfico precedente se observa que en los dos indicadores destacadas en esta prioridad, si bien los resultados alcanzar altos porcentajes, los resultados son sustancialmente mejores en el caso de los hombres.

De manera específica muchas de las actuaciones que son desarrolladas en este ámbito están gestionadas por entidades colaboradoras u organizaciones del tercer sector. La naturaleza de este tipo de instituciones garantiza un mejor conocimiento del medio de trabajo en el que se desenvuelven, así como una formación específica que permite desarrollar procesos de captación de usuarias con mayor efectividad y en definitiva, llevar a cabo una gestión eficaz y cercana.

6.2.3. Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente

En la consulta realizada a los Organismos Intermedios estos consideraron que las actuaciones del FSE han contribuido en un 45,7% de los casos “bastante” a mejorar la situación de las mujeres en el ámbito de la formación y la educación o “mucho” (17,4%); si bien un 26,1% son más escépticos y le atribuyen una reducida contribución.

Cuantitativamente los indicadores de resultados vinculados a este ámbito de trabajo muestran:

Tabla 35 Indicadores de Resultado hasta 31 de diciembre de 2017 del OT 10

ID	V. Previsto 2023 T V.abs	V. Previsto 2023 H V.abs	V. Previsto 2023 M V.abs	V. Acum T	% Acum/prev T	V. Acum H	% acum / previs H	V. Acum M	% acum/prev M
CR02	41.999	23.011	18.988	1	0,00%	0	0,00%	1	0,01%
CR03	1.390.048	709.950	680.098	183.390	13,19%	95.908	13,51%	87.482	12,86%
CR05	336	97	239	90	26,79%	36	37,11%	54	22,59%
CR06	129	65	64	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total general	1.432.512	733.123	699.388	183.481	12,81%	95.944	13,09%	87.537	12,52%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Nuevamente este ámbito no manifiesta diferencias significativas en los valores de los indicadores en términos de género, con algunas excepciones como, por ejemplo, el caso de Castilla-La Mancha y su programa CapacitaTIC+55', para introducir a las personas mayores en las nuevas tecnologías (P.I 10.3¹³), donde la mayoría de participantes son mujeres (61,08%).

¹³ PRIORIDAD DE INVERSIÓN 10.3: La mejora de la igualdad de acceso al aprendizaje permanente para todos los grupos de edad en estructuras formales, no formales e informales y de los conocimientos, las competencias profesionales y las capacidades de los trabajadores, así como la promoción de itinerarios de aprendizaje flexibles, también a través de la orientación profesional y la convalidación de las competencias adquiridas

Por otra parte, en el marco de una convocatoria de cursos de inmersión lingüística en el extranjero para alumnado de 3º y 4º de la ESO y 1º de bachillerato (PI 10.3), las personas beneficiarias fueron en su mayoría mujeres (74,89%). Por último, también en Castilla-La Mancha cabe destacar que los contratos predoctorales de 19 investigadores (PI 10.2¹⁴), presentan datos igualitarios (10 hombres y 9 mujeres).

Pero más allá de estos valores, la programación de FSE recoge **situaciones de excepcionalidad para no penalizar a las mujeres** que son beneficiarias de este tipo de actuaciones. Se trata de medidas como por ejemplo incluir excepciones al plazo temporal para la obtención del grado de doctor, en el caso de períodos de descanso derivados de la maternidad o paternidad, ampliándose la fecha límite para la obtención del grado de doctor.

Sin embargo, los resultados últimos de las actuaciones desarrolladas en este ámbito no muestran una mejor evolución en materia de contratación, que constituye en definitiva el fin último para las mujeres. Con carácter general las mujeres son contratadas en menor medida y las características de su contratación es de menor calidad que la de los hombres.

Por lo tanto, los resultados de FSE en este ámbito no están tan vinculados al objetivo último de mitigar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo sino que están más relacionados con el hecho de preservar un grado de participación equitativo entre hombres y mujeres similar.

6.2.4. Eje de Innovación social

La característica principal de la innovación social es que son pocas las regiones (Murcia y País Vasco) que han previsto incorporar actuaciones o actividades en el eje de la innovación social de FSE. Teniendo en cuenta este antecedente, los resultados en este Eje todavía son moderados, sin embargo, se han identificado **esfuerzos significativos por impulsar acciones de este tipo con una clara orientación de igualdad de género** (por ejemplo, el PO FSE de País Vasco y el desarrollo de actuaciones dirigidas mayoritariamente a mujeres en el ámbito rural). Por otro lado, no hay que olvidar la convocatoria para proyectos innovadores de la UAFSE.

Es posible, que la obligatoriedad en este periodo de programación 2014-2020 de cumplir con un porcentaje de concentración temática haya sido en algún momento contraproducente e incluso haya dejado de ser un estimulante para que los territorios arriesgaran con actuaciones de carácter innovador y con un claro enfoque de género.

6.2.5. Instrumentos financieros

A pesar de no haberse puesto en marcha, la Comunidad de Madrid es la única región que ha previsto actuaciones en este Eje Prioritario. Se esperan buenos resultados para las mujeres por la tipología de actuaciones propuestas en el marco de la Prioridad de Inversión 8.3. como es la microfinanciación de las pequeñas empresas y de las personas emprendedoras más vulnerables para abordar uno de los principales obstáculos identificados en la Comunidad de Madrid para la creación de empresas, especialmente entre las personas en situación o riesgo de exclusión sociolaboral. La Comunidad de Madrid considera que los esfuerzos realizados en este ámbito han de intensificarse, con el fin de

¹⁴ PRIORIDAD DE INVERSIÓN 10.2: La mejora de la calidad, la eficacia y la accesibilidad de la educación superior y ciclos equivalentes con el fin de mejorar la participación y el nivel de instrucción

aumentar la oferta de microfinanciación y facilitar el acceso a la misma de quienes más lo necesitan, en especial las personas desempleadas, las mujeres y las personas en situación o riesgo de exclusión social.

6.2.6. Incidencia plurirregional

Debido a que los programas plurirregionales emitieron previsiones de los resultados en el proceso de programación en porcentajes y no en valores absolutos, ésta ha sido una limitación importante para valorar la evolución de los indicadores de resultado. Sin embargo, en este ejercicio evaluativo se ha querido reflejar cuál es la situación en este ámbito y para ello se realiza un análisis descriptivo de naturaleza cuantitativa.

Tabla 36: Indicadores comunes de resultados. POISES, POEFE y POEJ Valores acumulados a 31 de diciembre de 2017.

	POISES			POEFE			POEJ		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
CR01	20.922	10.987	9.935	2.656	1.898	758	61	28	33
CR02	11.575	5.885	5.690	20.153	17.334	2.819	219	100	119
CR03	45.988	28.078	17.910	33.187	23.481	9.706	219	100	119
CR04	93.316	47.104	46.212	132.496	34.177	98.319	318	136	182
CR05	105.019	58.060	46.959	11.099	5.646	5.453	350	154	196
CR06	29.001	15.539	13.462	19.971	6.542	13.429	318	136	182
CR07	1.109	488	621	1.678	1.235	443	0	0	0
CR08	2.179	1.115	1.064	146	110	36	0	0	0
CR09	28.762	15.469	13.293	4.949	3.265	1.684	114	53	61
TOTAL	337.871	182.725 (54%)	155.146 (46%)	226.335	93.688 (41%)	132.647 (59%)	1.599	707 (44%)	892 (56%)

Fuente: Informes Anuales de Ejecución. Programas Operativos Plurirregionales

Con respecto al total de participantes, los porcentajes de mujeres son mayores en el caso del POEFE y del POEJ, mientras que en el POISES, los hombres superan a las mujeres, con un 54% frente a un 46%.

En cuanto a las **actuaciones más vinculadas con la igualdad entre mujeres y hombres** es preciso destacar algunas de ellas:

- En el **POEFE** destaca el Programa de Apoyo Empresarial a Mujeres llevado a cabo por la Cámara de España.
- En cuanto al **POISES**, como no podría ser de otra manera, destacan las actuaciones desarrolladas por el **Instituto de la Mujer (IMIO)**, entre otras:
 - Servicio de Asesoramiento de Planes y Medidas de Igualdad en las empresas.
 - Proyecto *Innovatía* para integrar la metodología de género de las spin-off de las Universidades y corregir la brecha de género en emprendimiento tecnológico.
 - Talleres y asesoramiento profesional "Emprender en Femenino".

- Programa de Apoyo a la financiación de las mujeres emprendedoras.
- Itinerarios dirigidos a la integración sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión (CLARA y SARA).
- Sensibilización en el ámbito educativo (Escuela Virtual de Igualdad), así como formación para combatir el acoso escolar homofóbico y transfóbico.
- Programa de Apoyo a la Red de Empresas con Distintivo de Igualdad (DIE).
- Promoción profesional y emprendimiento de las mujeres. Programas de TIC y Género (DIANA, ATENEA, CERES Y REA).

Fundación Secretariado Gitano (FSG) ha llevado a cabo itinerarios Integrados de Inclusión Sociolaboral para la población gitana (Acceder y Promociona) y la promoción de la igualdad de oportunidades e integración sociolaboral de las mujeres gitanas, y atención a la múltiple discriminación, en donde se desarrollan las actuaciones del programa CALÍ.

La **Fundación Mujeres** desarrolla itinerarios de empleo y emprendimiento con acciones de información, asesoramiento, formación, acompañamiento y seguimiento de las participantes. También dispone de un servicio de asesoramiento y formación a estructuras en materia de igualdad y empleo -ayuntamientos y administración autonómica-. Por último, destaca el Diseño del Observatorio igualdad y empleo.

CEPAIM ha puesto en marcha Itinerarios de inserción con mujeres, superando más del 70% del objetivo previsto en participación. Desarrolla también cursos de capacitación en alfabetización digital y Empleos Verdes, sensibilización en igualdad de género y cursos de formación para profesionales sobre perspectiva de género e intervención social.

- Por último, en el **POEJ** no se han encontrado indicios de medidas y/o resultados dirigidos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por tanto, cuando se articulan actuaciones a través de organizaciones u organismos especializados en colectivos desfavorecidos que atienden a la interseccionalidad, se alcanzan objetivos que contribuyen a la igualdad de género y a la reducción de situaciones desiguales.

6.3. Otros resultados del FSE en el entorno

Parece lógico pensar que en las **entidades beneficiarias** directas de las ayudas de FSE, ya sean empresas u otro tipo de entidades públicas o privadas, en las que se ha tenido que cumplir algún criterio para priorizar a las mujeres o que incluso han participado en medidas específicas de fomento de la igualdad de oportunidades, haya podido producirse una **mayor concienciación o sensibilización con las cuestiones de género**.

Específicamente, con respecto a la sensibilización que haya podido producirse en el **tejido empresarial**, los organismos intermedios muestran dualidad en las diferentes opciones de respuesta: en torno a un 55% de las personas encuestadas creen que las empresas se han sensibilizado poco o regular tras la aplicación de medidas de género, mientras que el 45% restante opina lo contrario.

Gráfico 15. Percepción de los Organismo Intermedios sobre el grado de sensibilización de las empresas cercanas a las personas participantes

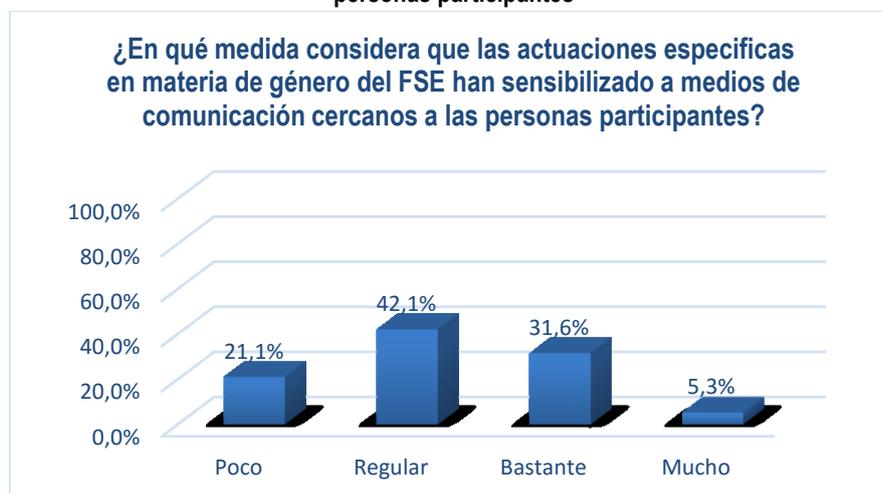


Fuente: Cuestionario online dirigido a los Organismos Intermedios

También se les ha preguntado a estos organismos por los efectos que se haya podido producir en las **instituciones educativas**, y en esta ocasión se vuelve a observar cierta disparidad entre las opciones de respuestas: aproximadamente un 55% cree que se ha contribuido regular o poco a sensibilizar en materia de género y el 45% restante opina que se ha influenciado bastante o mucho.

Por otro lado, se muestra menor optimismo cuando se les pregunta por la sensibilización en materia de género de los **medios de comunicación**, indicando la mayoría de las respuestas que la sensibilización ha sido poca o regular en más de un 63% de los casos.

Gráfico 16. Percepción sobre el grado de sensibilización en los medios de comunicación cercanos a las personas participantes



Fuente: Cuestionario online dirigido a los Organismos Intermedios

Por último, no parece detectarse una relación directa, a tenor de las opiniones de los Organismos Intermedios, entre la participación de las mujeres en las actuaciones del FSE y **la sensibilización de su entorno familiar**. Se observan cierto grado de desacuerdo: prácticamente la mitad de las respuestas indican que sí se ha contribuido bastante o mucho a sensibilizar a las familias y la otra mitad considera que se ha contribuido poco o regular.

Gráfico 17. Percepción de los Organismos Intermedio del grado de sensibilización de las familias de las personas participantes



Fuente: Cuestionario online dirigido a los Organismos Intermedios

Complementariamente, un 20% afirma que se han realizado acciones de formación en igualdad de género o para la incorporación de la perspectiva de género que contribuyen a instalar mensajes efectivos en la materia entre las personas responsables de gestionar el FSE. Pero este valor resulta insuficiente si se considera que solamente dos de cada 10 organismos han llevado a cabo acciones con un impacto en este ámbito. Sin embargo, esta cuestión, el desarrollo de **acciones de formación y capacitación** en género, resulta de especial relevancia y ha sido identificada como una actuación de mejora en un futuro. Se observa que la **incidencia que tienen este tipo de acciones es muy positiva y sin embargo existe una alta demanda entre los agentes implicados en la gestión de FSE**, principalmente en el marco de la administración.

Por último, si observamos los resultados que se producen entre las **entidades beneficiarias** que gestionan medidas, el resultado inmediato es la incorporación del principio de igualdad de oportunidades como un aspecto transversal en todas sus líneas de actuación. Sin embargo, este resultado quizás no está tan vinculado directamente por la influencia de FSE, sino que se trata de una práctica arraigada en el seno de la administración española a través de sus normas y protocolos, que sin duda es reforzado por la influencia de FSE (aunque en menor medida).

En términos generales, los Organismos Intermedios consultados consideran en **un 60,4% de los casos que los resultados obtenidos en materia de género se alinean con los resultados esperados**. Llama la atención el 19% que NS/NC lo que revela la falta de expectativas en este sentido.

Los **débiles resultados** que se observan en la aplicación del principio de igualdad de género vienen explicados por diferentes motivos:

- **Falta de disponibilidad de RRHH y presupuestarios** para aplicar el enfoque de género. En la consulta realizada a los Organismos de Igualdad casi dos de cada tres (64,6%) representantes territoriales consideran insuficientes los recursos disponibles (humanos y presupuestarios) para aplicar el enfoque de género al Programa Operativo. En el caso de la opinión de los Organismos de Igualdad este valor asciende a un 80% de las respuestas.

Como ya quedó reflejado anteriormente, el período de programación 2014-2020 ha priorizado otro tipo de actividades más vinculadas a la **ejecución y justificación financiera**, que ha parecido haber ido en detrimento de otro tipo de acciones, especialmente las relativas a la vigilancia en materia de incorporación de la perspectiva de género, que en un contexto de limitación de recursos tiende a agudizarse.

- ▶ En el marco de los estudios de caso se señala que, a la falta de disponibilidad de recursos humanos se suma al déficit existente en **recursos humanos especializados en género**, principalmente en el marco de la Administración pública, lo que dificulta la incorporación de una mirada crítica y continua en la aplicación del enfoque de género.

En diferentes foros se ha subrayado la necesidad de articular procesos de capacitación y sensibilización entre el personal que gestiona actuaciones de FSE.

- ▶ Por otro lado, los estudios de caso subrayan las ventajas que se producen y los buenos resultados que se observan en la gestión cuando en el marco de las administraciones públicas existen **estructuras específicas que realizan el seguimiento de la aplicación del criterio de igualdad de oportunidades** en el marco de las ayudas. Concretamente destaca el caso del PO FSE del País Vasco, en cuyo territorio existen unidades de género – vinculadas al organismo de igualdad regional, Emakunde- que operan de manera específica en los distintos ámbitos de trabajo, realizando dos tipos de funciones principalmente: apoyo al OI y entidades gestoras mediante el asesoramiento y seguimiento continuo de las actuaciones del FSE para una adecuada transversalización de la perspectiva de género, y capacitación para el personal de estos organismos.

7. EVALUACIÓN DE IMPACTO

Como ya se señaló en el epígrafe referido a los resultados, esta **evaluación intermedia** supone un ejercicio a mitad del período que limita una identificación clara de los impactos producidos en materia de género. No obstante, a lo largo del apartado se tratarán diferentes elementos que irán apuntando indicios vinculados con el impacto de la política de FSE en otras dimensiones que también permiten dar respuesta a las preguntas de evaluación.

De manera preliminar, si bien los **indicadores del mercado de trabajo** reflejan una evolución positiva de la situación no solo de los hombres sino de las mujeres en el mercado de trabajo y una reducción de las brechas de género, **resulta compleja la atribución de la contribución del FSE en esta dirección**. En primer lugar, ello se debe al papel protagonista de la mejora de la situación económica y la progresiva salida de la crisis como factores determinantes de la continua mejora del mercado de trabajo, fundamentalmente en lo que a la reducción de las tasas de desempleo se refiere; por otro lado, al reducido peso que en la mayor parte de las Comunidades Autónomas tiene el paquete de medidas de FSE en el conjunto de las políticas activas de empleo (entre las que representan aproximadamente en el conjunto del Estado en torno al 10% del total), lo que diluye y difumina la posibilidad de medir su impacto.

A este hecho se suma el retraso con el que ha comenzado **la ejecución de los programas**, lo que le resta potencial de incidencia. Por tanto, si bien se ha hecho patente a través del diagnóstico una progresiva mejora de la situación en términos generales de las mujeres en el mercado de trabajo y una reducción de las brechas de género en el mercado laboral, **no contamos con argumentos para afirmar que ello sea atribuible a la puesta en marcha de las actuaciones del FSE en el periodo 2014-2020**. No obstante, sin duda cabe esperar una atribución en la totalidad del periodo a las actuaciones del FSE en la medida en que se ha comprobado que muchas de las medidas puestas en marcha están favoreciendo un mayor acceso de las mujeres al mercado laboral a través de **ayudas de las que de otra manera no se dispondría, sobre todo en los espacios rurales**, y así será abordado en este epígrafe.

Las preguntas de evaluación relativas al impacto que guiarán el desarrollo del contenido de este epígrafe quedan agrupadas en tres subapartados; éstas son:

P. 32 ¿Cuál ha sido el impacto de la ayuda FSE sobre la **situación de partida de mujeres y hombres**?

P. 33 ¿Son los resultados obtenidos sostenibles en el tiempo?

P. 34 ¿Cuál fue el **impacto neto** de las medidas de género del FSE?, ¿Hubo desplazamientos?, ¿Se producen efectos de pérdida por "peso muerto" y sustitución?

P. 35 ¿Se ha producido algún impacto en los organismos intermedios y entidades beneficiarias como consecuencia del desarrollo de políticas, actuaciones y medidas con enfoque de género?

P. 36 ¿Se ha producido algún tipo de **impacto estructural desde la perspectiva de género** (cambios en los sistemas educativos, de formación, de empleo, de inclusión u otros)? ¿Y en las políticas nacionales o regionales de promoción de la igualdad de género?

P. 37. ¿El impacto **sería el mismo en caso de no haberse recibido la ayuda?** (se pretende conocer el efecto neto de las actuaciones).

P. 38 ¿Se está produciendo una **interiorización de la perspectiva de género en el personal de las organizaciones gestoras que implementan las actividades?** ¿Qué impacto está teniendo sobre **las empresas y los agentes sociales?**

P.39 ¿Cuáles son los **factores contextuales / coyunturales que pueden estar frenando o potenciando** los impactos positivos de las intervenciones del programa (debates sociales; agenda internacional, etc)?

P.40 ¿Ha contribuido la programación en materia de igualdad de oportunidades en los PO de FSE a **incrementar el compromiso de las administraciones regionales** en sus políticas generales?

P.41 ¿Se ha conseguido **evitar los efectos no deseados o colaterales** derivados de la aplicación de medidas de conciliación fundamentalmente?¹⁵

7.1. Impacto de FSE en la mejora de la situación de las mujeres

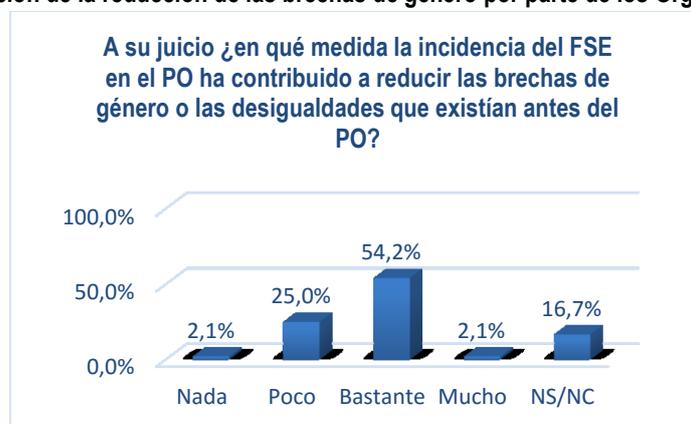
El relativamente escaso volumen de actuaciones específicas en materia de género desarrolladas hasta la fecha dificulta en gran medida poder ahondar sobre los efectos o impactos que han podido producirse en relación con la igualdad de género. Sin embargo, pese a que existe evidencia limitada en este ámbito concreto, fruto del desarrollo de los estudios de caso y de la explotación de los resultados de los cuestionarios online llevados a cabo, **se perciben cambios en otras esferas ligadas a la igualdad de género que parecen haber sido producidos por la incidencia de las actuaciones del FSE.** Por otro lado, en este momento, no puede atribuirse únicamente a las actuaciones del FSE la responsabilidad en estas transformaciones, ya que la contribución de los fondos europeos supone una parte pequeña con respecto al conjunto de políticas públicas en los territorios.

En primer lugar, en opinión de los Organismos Intermedios y beneficiarios del programa, en cuanto a la **repercusión de FSE en la reducción de las brechas de género en los PO**, más de un **56%** de los casos consideran que ha incidido bastante o mucho. A juicio de **los organismos de igualdad, que son más pesimistas, este valor no supera el 40%**. Estos valores muestran por tanto el relativamente reducido peso que se atribuye a las actuaciones del FSE, que parecen estar alineado con la dificultad de cuantificar resultados en este ámbito.

¹⁵ En el momento con la información disponible no es posible profundizar sobre los efectos no deseados o colaterales derivados de la aplicación de medidas de conciliación.

En cualquier caso, a través de las entrevistas mantenidas en los estudios de caso, es una opinión compartida, el hecho de que **los mejores resultados se están obteniendo con los colectivos de mujeres más desfavorecidas, las más vulnerables**.

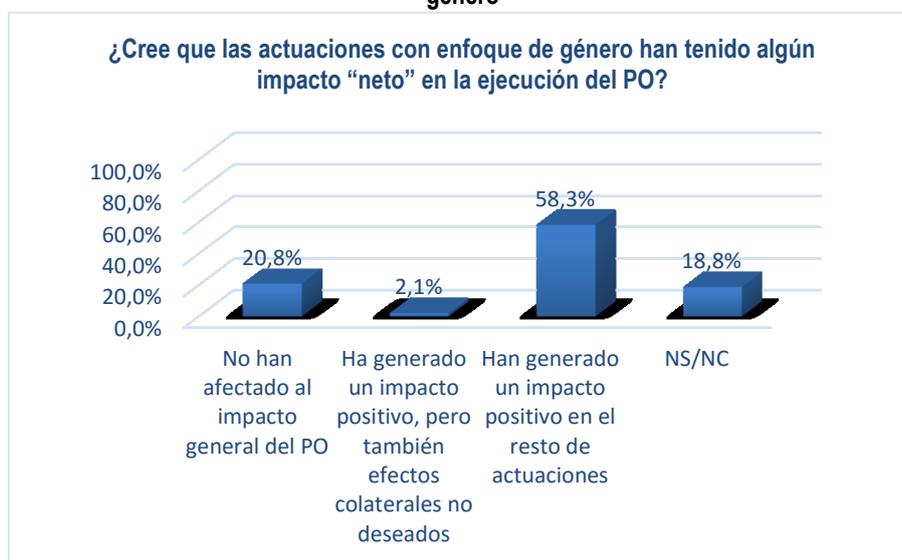
Gráfico 18. Percepción de la reducción de las brechas de género por parte de los Organismos Intermedios



Fuente: cuestionario dirigido a organismos intermedios

Siguiendo con las opiniones manifestadas, cuando se pregunta por el **impacto “neto”**, estos organismos consideran que las actuaciones con enfoque de género han **generado “un impacto positivo en el resto de las actuaciones del PO”** (en un 58,3%). Ésta es la respuesta mayoritaria que dan todas las entidades, independientemente de la tipología del PO, si bien un 21% de los organismos intermedios y beneficiarios directos considera que no han tenido impacto neto en él.

Gráfico 19. Valoración de los Organismos intermedios sobre el impacto neto de las actuaciones con enfoque de género



Fuente: cuestionario dirigido a organismos intermedios

Varias son las causas que pueden razonar estos valores. En primer lugar, pese a que el volumen presupuestario global del FSE es manifiestamente inferior al resto de políticas públicas del territorio, el FSE parece tener un notable **efecto “tractor”** con respecto a otras políticas que repercuten en materia de género en el territorio, **mobilizando recursos sinérgicos** entre las iniciativas

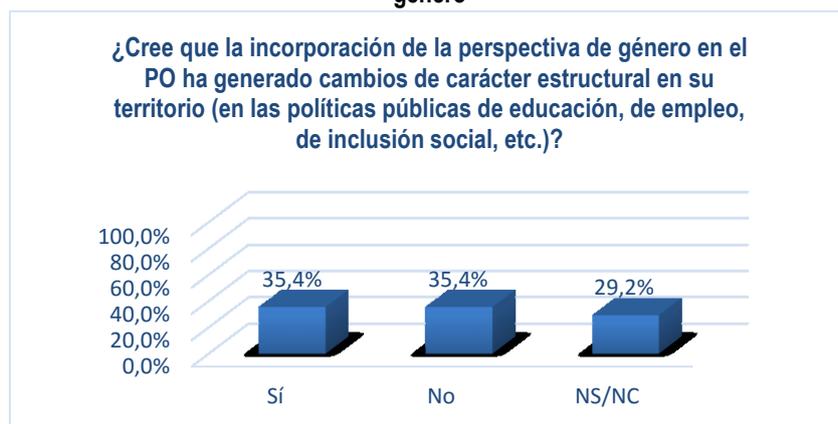
desarrolladas en diferentes marcos. Este hecho se debe principalmente a que FSE tiene una trayectoria consolidada en la Administración y ha arraigado eficazmente en las estructuras.

Por otro lado, en opinión de las personas consultadas en esta evaluación, la propia evolución y dinámica de la política europea de FSE, muestra que la principal circunstancia que determina este período de programación es la **priorización de otras cuestiones de carácter burocrático**, lo que obliga a centrar la atención en el ámbito de la **justificación y rendición de cuentas financieras**, lo que ha minimizado la atención y seguimiento de la transversalización de la perspectiva de género y el impacto en materia de género.

7.2. Impacto sobre la gestión de los organismos públicos y las políticas públicas

No es posible destacar elementos concluyentes respecto a la opinión de los organismos intermedios y beneficiarios del programa, en cuanto a si se han producido cambios estructurales en el territorio por la incorporación de la perspectiva de género del PO, puesto que las respuestas se reparten de manera muy proporcional; en todo caso, cabría destacar el hecho de que **sólo el 35,4% considera que han producido cambios estructurales en las políticas públicas de educación, empleo e inclusión social.**

Gráfico 20. Percepción de los Organismos Intermedios sobre los cambios estructurales por la perspectiva de género



Fuente: cuestionario dirigido a los Organismos Intermedios

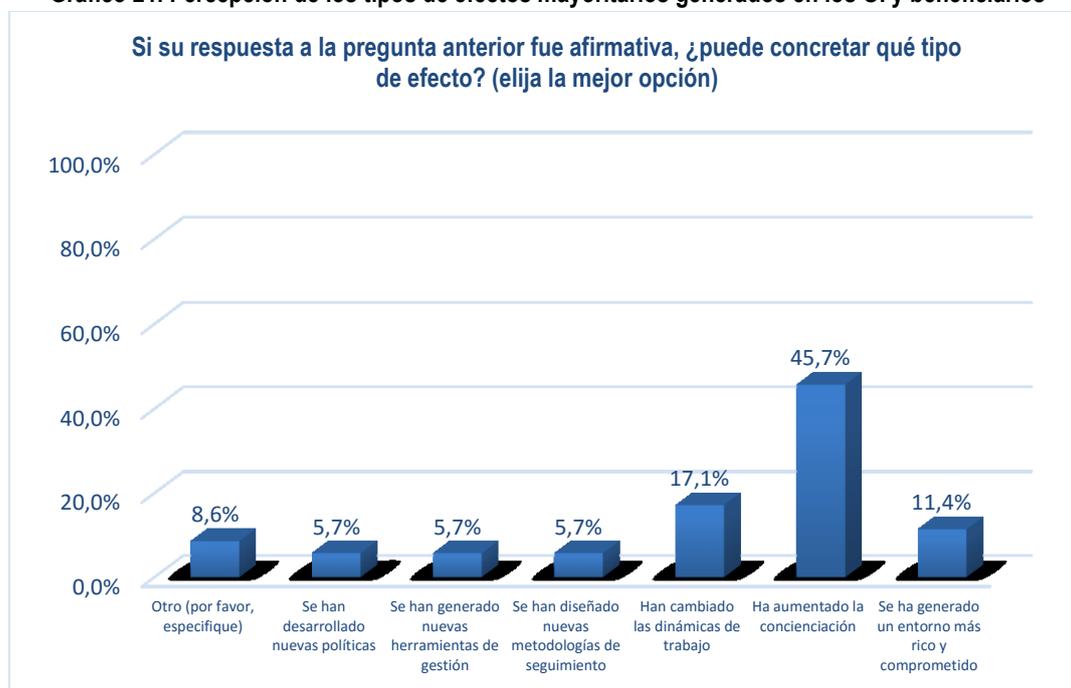
Ante esta misma cuestión, los **organismos de igualdad muestran un mayor optimismo** en esta pregunta, afirmando en un 50% de los casos que sí se han producido cambios de naturaleza estructural gracias a la incidencia de FSE.

Mayoritariamente, los órganos consultados, se muestran optimistas con las repercusiones que se han producido debido a FSE. Consideran que colateralmente el trabajo en el marco de FSE **ha contribuido a sensibilizar en materia de género a la ciudadanía o las instituciones públicas**. La trayectoria y el énfasis comunitario que se arrastra desde períodos anteriores ha fortalecido las propias estructuras públicas que han tenido que gestionar período tras período programas sujetos a requisitos en materia de género. Este hecho ha favorecido una mayor **conciencia de género entre todo el personal que gestiona las políticas de FSE**.

El impacto más positivo de las actuaciones del FSE en materia de género parece en encontrarse en los propios organismos responsables de la gestión del fondo. **El 73% de los Organismos**

consultados considera que las actuaciones con enfoque de género específico han repercutido positivamente en la gestión del PO sobre el Organismo Intermedio y/o las entidades beneficiarias.

Gráfico 21. Percepción de los tipos de efectos mayoritarios generados en los OI y beneficiarios



Fuente: cuestionario dirigido a organismos intermedios

Como se observa en el gráfico, el mayor número de respuestas se concentran en torno a la idea de que se ha incrementado la *concienciación en materia de género de manera general* (46%), seguida de la opción que recoge que se *han cambiado las dinámicas de trabajo y que se ha generado un entorno más rico y comprometido* (17,1%). El resto de las opiniones agrupan a un menor grupo de respuestas poco significativas.

► EL IMPACTO SOBRE LOS ORGANISMOS GESTORES

Por otro lado, es importante poner el valor el **impacto positivo** que las actuaciones en materia de género y la obligada aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pueden tener **sobre los órganos gestores**. Este impacto viene condicionado, en primer lugar, por la capacidad limitada de incidencia, control y seguimiento con respecto a los órganos gestores de los PO. Las estructuras de gestión en la mayoría de los casos son independientes y autónomas entre sí, lo que dificulta armar estrategias organizadas y en sintonía para favorecer la igualdad de género. Por este motivo, en algunos PO, como por ejemplo el PO del País Vasco, se ha adoptado una estrategia que permite la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y puesta en marcha de las actuaciones. Concretamente se ha articulado una Orden de convocatoria (tanto para el POEJ como para su Programa Operativo Regional) para los beneficiarios del Programa que constituye un

instrumento en el que se **articulan los requisitos para garantizar la salvaguarda del principio de igualdad de género**. Dicha convocatoria se articula en torno a algunos elementos clave¹⁶ como:

Artículo 6. – Obligaciones de las entidades beneficiarias.

8.– Asegurar la capacidad de implementar la perspectiva de género. En caso de no contar con personal especializado en materia de género, contratando asesoramiento experto en la materia para el desarrollo de las líneas de actuación presentadas. Este extremo se deberá contemplar expresamente en el presupuesto.

Memoria, conforme al modelo que se adjunta en el anexo II, y que describe los siguientes elementos:

5.– Presupuesto total, detallado por acciones y anualidades. En el presupuesto se deberá incluir, en su caso, la necesidad de contratación de asesoramiento en materia de género mencionado en el artículo 6.8.

La valoración de las solicitudes se realizará en base a una escala de puntuación de 0 a 100 puntos. Los criterios de valoración y el baremo de puntuación son los siguientes:

d) Cumplimiento de los principios horizontales, en particular la inclusión de la perspectiva de género en todas las fases de actuación 12 puntos.

Esta praxis invita a reflexionar sobre la importancia de elaborar convocatorias y guías, **documentos con un mayor carácter didáctico, operativo y vinculante en cuestiones de género**. Es decir, todo apunta a que cuando se produce una mayor precisión en las orientaciones u obligaciones para incorporar la perspectiva de género los resultados han sido más positivos.

A pesar de las limitaciones mencionadas, en el marco de los estudios de caso se corrobora que la **concienciación en materia de género** en el seno de las entidades gestoras de la administración **ha sido uno de los impactos con mayor peso** comparativamente con otro tipo de factores.

Por otro lado, y de manera colateral, es significativo cómo la propia dinámica de gestión de FSE, que apuesta por contar con la **colaboración** de entidades especializadas en determinados ámbitos, como las organizaciones del tercer sector, ha generado un acercamiento, que ha permitido **la inclusión de actuaciones con una mayor sensibilidad en materia de género**. Este tipo de organizaciones, en general, tienen un profundo conocimiento de la realidad territorial y se caracterizan por tener un trato directo con los usuarios y usuarias de las actuaciones. Las colaboraciones con estas entidades se producen fundamentalmente en aquellas líneas de trabajo dirigidas a personas en riesgo de exclusión o con situaciones de vulnerabilidad, por lo que se hace especialmente necesario incluir la perspectiva

¹⁶ Únicamente se señalan una muestra de ejemplos de la Orden de Convocatoria de 28 de agosto de 2015, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, de Participación en la Convocatoria para el acceso a la cofinanciación de Fondo Social Europeo, que se enmarca en el tramo autonómico del Programa Operativo de Empleo Juvenil del País Vasco 2014-2020.

de género, que queda bajo la responsabilidad de **entidades sensibles, concienciadas y en muchos casos formadas en esta cuestión.**

► LA NECESARIA POTENCIACIÓN DEL ROL DE LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD

Otro elemento identificado que contribuye positivamente en la mejora de la disposición de las estructuras internas de la Administración pública a incorporar la perspectiva de género y velar por el cumplimiento del principio de igualdad es la existencia de **personas especializadas o con formación en género en la estructura** o bien de **unidades especializadas en género** que supervisen las actividades generales y que sean capaces de realizar un seguimiento continuo de los avances y los retos en la materia. En aquellos espacios en los que existen estos agentes se observan progresos significativos y una mayor sensibilización entre aquellas personas que operan en el marco del PO.

Esta última cuestión recupera la reflexión sobre **el papel de los organismos de igualdad territoriales**, cuya presencia ha quedado, en términos generales, un tanto desdibujada en este periodo de programación. Todo apunta a que sería positivo disponer de los organismos territoriales de igualdad más implicados aún en el diseño, ejecución y puesta en marcha de los PO, con el objetivo concreto de realizar un seguimiento específico de las cuestiones de género y emitir recomendaciones que contribuyan a mejorar los resultados.

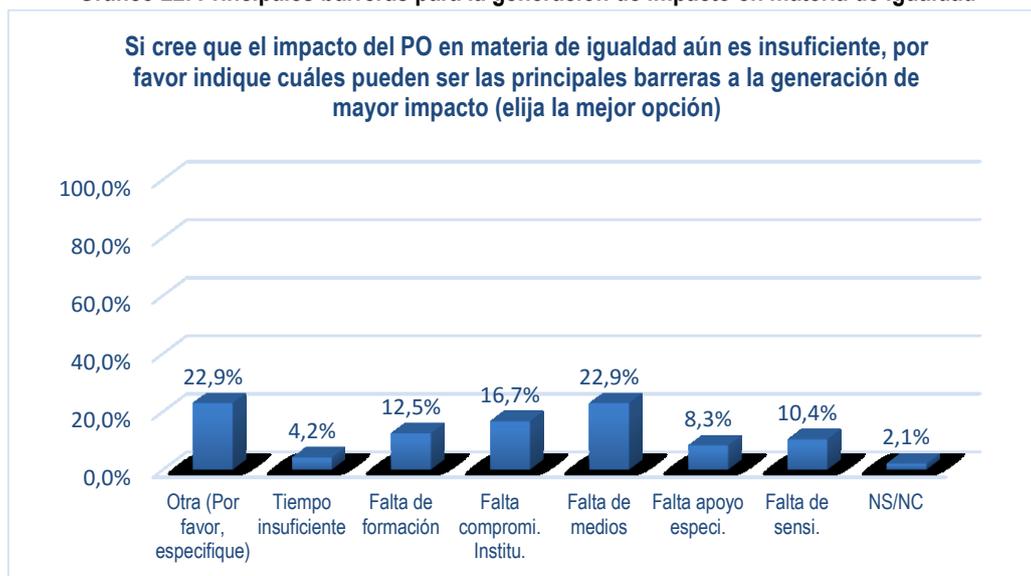
► LAS DIFICULTADES PARA ALCANZAR UN MAYOR IMPACTO EN CUESTIÓN DE GÉNERO

Cuando se indaga por conocer las **dificultades para una mayor integración de la perspectiva de género**, la respuesta más recurrente es el **déficit de medios** (humanos y financieros) que garanticen una transversalización de la perspectiva de género en las diferentes fases del PO. Concretamente ha sido muy evidente, cómo, en este periodo de programación, los **organismos de igualdad** han experimentado los mayores efectos negativos de la crisis económica, viendo limitados sus recursos (humanos y financieros), teniendo como consecuencia una menor capacidad de intervención en las diferentes fases de puesta en marcha del FSE.

Otra de las causas señaladas en las entrevistas realizadas ha sido la **falta de compromiso institucional** para aplicar una política con perspectiva de género con carácter holístico. Esta falta de compromiso está íntimamente relacionada no obstante, con otros claros limitantes de la intervención, como son la falta de una sensibilización de base y de formación mínima en cuestiones de género; lo que podría suplirse en parte con el apoyo de personal especializado, para el que sin embargo no se cuenta con recursos económicos en las administraciones. Lo que se manifiesta en la encuesta de manera clara también: *“se produce una combinación de falta de compromiso institucional (inercias burocráticas, simplicidad, diversos niveles de decisión), falta de sensibilización y falta de formación”*.

De hecho, estos elementos vinculados con la falta de capacitación y competencias en materia de género han sido señalados en diferentes momentos de la evaluación para justificar la desviación en la obtención de los resultados previstos.

Gráfico 22. Principales barreras para la generación de impacto en materia de igualdad



Fuente: cuestionario dirigido a los Organismos Intermedios

En este sentido, al preguntar a los Organismos Intermedios por las barreras a la generación de un mayor impacto en materia de género, **la mayor proporción se concentra en la mencionada “falta de medios” (23%)**, siendo el segundo motivo la falta de compromiso institucional (17%). Es significativo el volumen de respuestas que se ha concentrado en la opción “otra” (23%), en la que se incluyen respuestas relativas a: *“la dinámica social que actualmente no es totalmente igualitaria”, “la dimensión del PO es pequeña en comparación con el conjunto de políticas de la Comunidad Autónoma”* y el hecho de *“no contar con una línea de actuación específica”*.

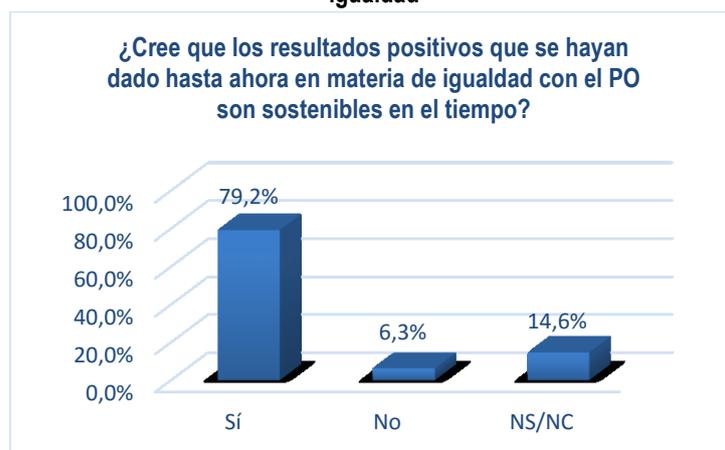
7.3. Sostenibilidad de los resultados de las actuaciones de FSE en materia de género

Antes de abordar este punto es preciso apuntar que dada la escasez de resultados observables, la respuesta a esta cuestión viene dada más bien por las percepciones existentes entre los diferentes organismos involucrados en la puesta en marcha de las actuaciones.

En primer lugar, hay que señalar que el período 2014-2020 no tuvo, como en ocasiones anteriores, un comienzo efectivo a partir de la fecha prevista (1 de enero de 2014) lo que, tal y como transmiten los Organismos intermedios y los beneficiarios del programa, ha provocado una **cierta alteración de las prioridades y ha desatendido otro tipo de acciones** vinculadas con la gestión de FSE, como, por ejemplo, articular mecanismos para favorecer la sostenibilidad de las intervenciones cofinanciadas.

Sin embargo, la percepción existente en cuanto a cómo está evolucionando esta cuestión, los Organismos Intermedios señalan mayoritariamente (79%) que consideran que se están produciendo **resultados positivos en materia de igualdad que puedan ser sostenibles en el tiempo**. Específicamente, las personas representantes de los programas regionales muestran un mayor optimismo sobre este tema que los interlocutores de los programas plurirregionales. En este sentido, también se observan diferencias entre las opiniones expresadas por los organismos de igualdad, ya que, en este caso, en torno al 57% (un porcentaje ligeramente inferior) considera que los resultados obtenidos hasta el momento presentan garantías de ser sostenibles en el tiempo.

Gráfico 23. Percepciones de los Organismos Intermedios sobre la sostenibilidad de los resultados en materia de igualdad



Fuente: cuestionario Organismos Intermedios

Por lo tanto, será necesario profundizar sobre esta cuestión en futuros ejercicios de evaluación.

8. VALOR AÑADIDO COMUNITARIO

Este apartado trata de mostrar en qué medida el FSE ha servido de impulso para el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género que de otra manera no se hubiera producido.

El hilo conductor para abordar este análisis versará sobre las siguientes preguntas de evaluación:

P.42 ¿Cuáles son los principales **tipos de valor añadido resultante** de las operaciones en materia de fomento de la igualdad de género (volumen, ámbito, función, procesos, etc.)?

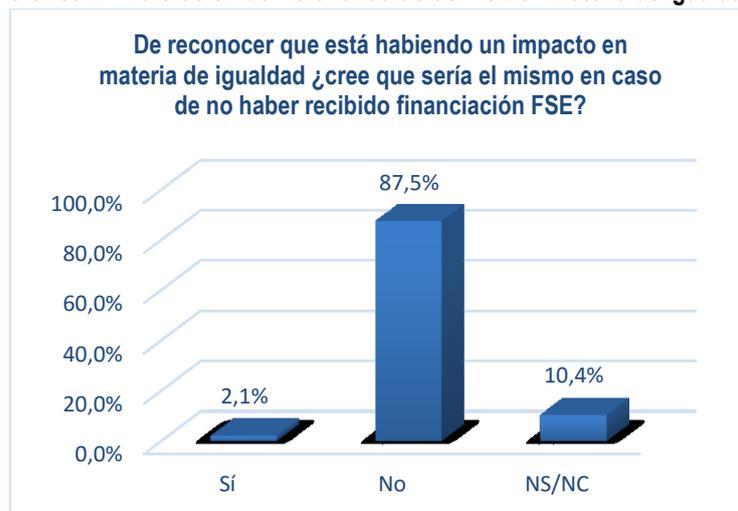
P. 43 ¿**Habrían llevado a cabo el Estado Miembro y las CCAA las actuaciones necesarias** para aplicar las políticas de la UE en los ámbitos que recibieron ayuda?

P.44 ¿Cuáles serían las **consecuencias más probables de una interrupción de los PO de FSE** en materia de igualdad de género?

Las dos principales fuentes de información que permiten obtener respuestas a estas preguntas son los cuestionarios dirigidos a los organismos intermedios y organismos de igualdad, así como las informaciones extraídas de los estudios de caso que se han llevado a cabo.

Con respecto a las consecuencias de no haber recibido financiación de FSE, **los organismos intermedios mayoritariamente (el 87,5%) consideran que las repercusiones no hubieran sido las mismas sin la financiación de FSE**. Si tomamos en consideración las respuestas de las personas representantes de los organismos de igualdad este reconocimiento se reduce un poco situándose en el 71,4% de los casos.

Gráfico 24. Valoración del valor añadido del FSE en materia de igualdad



Fuente: cuestionarios dirigidos a los OI/beneficiarios directos de la AG.

Como se ha puesto de manifiesto, las diferentes voces consultadas validan la idea de que el FSE no sólo está siendo un instrumento para financiar diferentes tipologías de políticas públicas con perspectiva de género, sino que en términos reglamentarios la incidencia de los requisitos comunitarios están representando un **impulso para desarrollar políticas de esta naturaleza**.

Otra dimensión destacada sobre el valor añadido comunitario de las políticas del FSE es **el desarrollo de medidas de actuación específicas en materia de género que se han producido gracias a la aportación del FSE**. Es decir, mayoritariamente existe consenso sobre el hecho de que pese a que la contribución económica de FSE supone un volumen limitado de las políticas activas de empleo de los territorios, se han puesto en marcha **actuaciones singulares** que, con alta probabilidad, no se hubiesen puesto en funcionamiento sin el apoyo de FSE. Son ejemplo de ello las actuaciones dirigidas a las mujeres rurales con el objeto de mejorar su empleabilidad y mitigar posibles situaciones de desigualdad o el desarrollo de actuaciones en áreas geográficas dispersas (destáquese el ejemplo de Galicia o Castilla-La Mancha).

A juicio de las y los representantes de los organismos intermedios y beneficiarios directos de la AGE **las consecuencias más probables de una interrupción del PO de FSE en materia de igualdad de género** serían: una reducción del desarrollo de acciones de intervención y políticas de actuación, las políticas volverían a niveles mínimos, ocasionando un menor nivel de conciencia y, consecuentemente, se obtendrían menores progresos y resultados en materia de género e igualdad; supondría “una vuelta atrás” en situaciones de desigualdad y un “aumento de las brechas de género”. Por su parte, la mayoría de los organismos de igualdad reconocen el papel primordial que tiene el PO y la financiación que se recibe desde el FSE, ya que si este flujo de financiación se interrumpiera, se intuyen la reducción de los esfuerzos presupuestarios y técnicos, lo que generaría un menor impacto de género en las políticas públicas, un aumento de la brecha de género y el cese de muchas de las actuaciones que se están llevando a cabo ahora (por ejemplo las de concienciación y sensibilización).

Las aportaciones en el proceso de consulta son ilustrativas de este estado de opinión:

“Se reducirían las actuaciones y por tanto menos impacto de género en las políticas públicas”.

“Habría un efecto negativo, ya que las medidas llevadas a cabo y diseñadas en el actual PO precisan de mayor tiempo, esfuerzo y dedicación de recursos, para que estas políticas se consoliden y se puedan obtener los resultados esperados”.

“Disminución de los servicios que en la actualidad se están prestando, aumento de la brecha de género, con el consiguiente empobrecimiento, especialmente de las mujeres”.

“Retroceso en políticas sociales y de integración, bloqueo en la promoción de la igualdad de oportunidades”.

“Se dejarían de hacer programas y acciones que ahora financia el FSE, solamente con los presupuestos de la Comunidad Autónoma, sería insuficiente.”

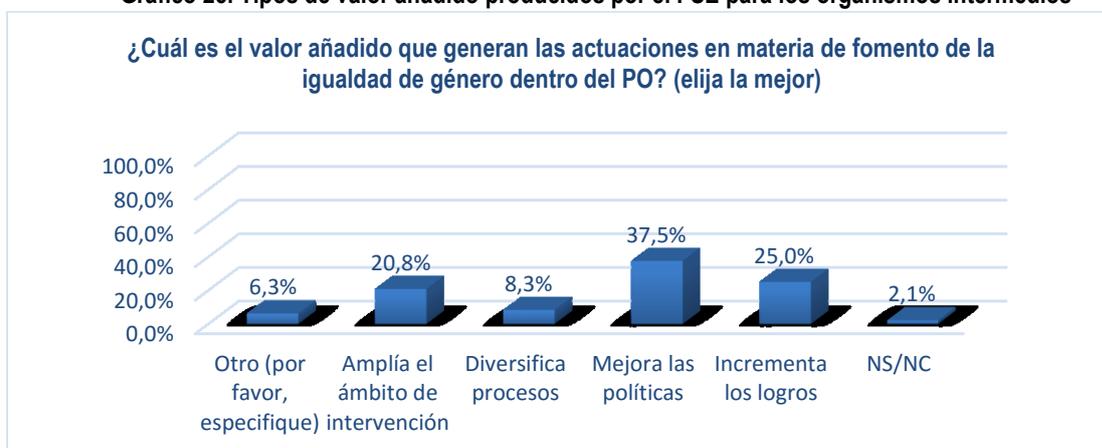
“El impulso de la Unión Europea en materia de igualdad de género ha sido fundamental para España. Sin él, sin el hecho de tener que transponer obligatoriamente al ordenamiento jurídico español el contenido de las muchas Directivas aprobadas en Europa para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, dudo que España y las mujeres en nuestro país hubiéramos llegado a disfrutar hoy de las muchas posibilidades que

tenemos. Y la política estructural con los fondos activados para hacerlo posible, han sido básicos. (...) Por ello pienso que una interrupción sería contraproducente y sus consecuencias impredecibles, pues abriría la posibilidad a un relajamiento tanto en las exigencias como en los controles y seguimientos para conocer los avances, extensión y coberturas reales en el logro del principio.”

No obstante, es importante subrayar que los efectos producidos en el marco de FSE están vinculados lógicamente con la tipología de región o territorio sobre el que se actúa, es decir, entre aquellas regiones en las que exista una mayor dependencia de otras fuentes de financiación externas, el valor añadido que representa FSE es mayor que el que se produce en aquellas regiones con mayor solvencia financiera.

Las y los representantes territoriales de los Organismos Intermedios consideran que **el valor añadido** que generan las actuaciones en materia de fomento de la igualdad de género dentro del Programa Operativo **se concentra**, para más de uno de cada tres (37,5%) en la **mejora de las políticas en general**. Esta proporción mayoritaria también se observa entre las respuestas emitidas por los organismos de igualdad. Para el 25% incrementa los logros, para el 20,8% amplía el ámbito de intervención y para el 8,3% diversifica el proceso. Tan solo un 2,1% de los representantes han respondido que “no saben” o “no contestan” y el 6,3% han preferido especificar otras alternativas en un formato de respuesta abierta, haciendo alusión a la transversalización de las actuaciones o la mejora de los resultados en materia de igualdad. La siguiente ilustración muestra los diferentes valores de respuesta:

Gráfico 25. Tipos de valor añadido producidos por el FSE para los organismos intermedios



Fuente: cuestionarios dirigidos a los OI/beneficiarios directos de la AG.

Que **la mejora de las políticas en general** sea la opción con un mayor volumen de respuestas está asociada no únicamente a la gestión de recursos financieros para el desarrollo de determinadas actuaciones, sino al **ajuste que se ha tenido que producir en el marco de las administraciones para adecuar su funcionamiento y sus políticas a los requisitos que implica la gestión del FSE en materia de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

En las respuestas dadas se hace alusión al hecho de que el FSE “amplía el ámbito de intervención” y el espectro de personas potencialmente beneficiarias. En este sentido, otro de los elementos de mayor valor añadido de la puesta en marcha de los PO es la **generación de sinergias de actuación con entidades colaboradoras** especializadas en el trabajo con determinados colectivos, lo que ha

permitido a través del FSE **llegar en mayor medida y con mayor eficacia y eficiencia a los grupos de población más desfavorecidos, priorizando la intervención con las mujeres.**

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

9.1.1. Diseño de la Programación

COHERENCIA EXTERNA

- 1- Tras la revisión documental en profundidad que se ha llevado a cabo se destaca que el **Acuerdo de Asociación no presenta elementos claros que permitan afirmar que existe una transversalización de la estrategia de género** específica. El Acuerdo de Asociación recoge el precepto de respeto al principio de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, pero no aterriza una estrategia o metodología para una integración efectiva en los programas de FSE.

Por otro lado, se observa **cierto déficit en la estandarización del principio en todas las fases de la programación** que se traduce en una falta de orientaciones más precisas o de disposición de mecanismos adecuados para su aplicación.

- 2- Se observa que, en términos generales, **la documentación estratégica** que rige la programación de Fondo Social Europeo **es coherente con las principales líneas normativas** en vigor en el estado español, presentando una considerable alineación con éstas. Si bien es cierto que las sinergias detectadas en los marcos de actuación son más evidentes en el ámbito laboral que en el resto de ámbitos (la inclusión social o la educación/formación).

COHERENCIA INTERNA

- 3- Existe un **cierto desequilibrio entre las brechas de género identificadas en el diagnóstico y las soluciones** que con posterioridad se han programado para dar respuesta a las mismas, lo que supone que **estos retos han sido asumidos con diferentes niveles de intensidad**. En términos generales, las estrategias de intervención para el OT8 convergen con mayor claridad con las necesidades y los retos sociodemográficos del contexto de partida que las definidas en el OT9 (promover la inclusión social de las mujeres pertenecientes a los grupos más vulnerables), o el OT 10 (ante la ausencia de intervenciones encaminadas a fortalecer una orientación profesional y vocacional que derribe estereotipos sexistas y rompa la tradicional asignación de roles en el mundo laboral que provoca la segregación ocupacional y las brechas salariales).

En este sentido, se observa que **las soluciones propuestas son a menudo unidimensionales** y/o se concentran en determinadas manifestaciones de la desigualdad. Así, por ejemplo, las propuestas relativas al empleo están orientadas generalmente en una única dirección, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sin prestar atención sin embargo a otras dimensiones prioritarias en el diagnóstico como la calidad del empleo, o la segregación sectorial y vertical.

- 4- En términos generales derivado de la ausencia de un enfoque estratégico operativo, parece producirse, salvo en contadas excepciones, un **diseño de las actuaciones carente de un análisis de impacto de género** que permita, de un lado, identificar los factores que producen las desigualdades para poder intervenir sobre ellos, y de otro lado, las situaciones que pueden

garantizar el éxito de una actuación para derribar las brechas o eliminar las desigualdades de género.

- 5- Se ha de señalar en positivo que **las mujeres son consideradas como grupo prioritario en todos los casos**, lo que sin duda las sitúa en una posición privilegiada para ser beneficiarias de las distintas actuaciones del FSE. Sin embargo la ausencia de una valoración del impacto de género de las operaciones ha podido provocar que la aplicación de este principio en algunos casos genere el efecto contrario al deseado. Es decir, **en muchos casos las actuaciones no sólo deben dirigirse a las mujeres**, sino que en la medida en que los hombres también “forman parte del problema” la solución y por tanto de las medidas de actuación han de pasar por ellos. Un claro ejemplo de ello son las medidas previstas para fomentar la conciliación de la vida personal y profesional, donde en ocasiones son las mujeres las destinatarias prioritarias, perpetuando así los estereotipos de género y las desigualdades existentes.

CALIDAD EN EL DISEÑO DE LA PROGRAMACIÓN

- 6- Si bien se previó en todos los PO una estrecha colaboración y participación por parte de **los organismos de igualdad territoriales** en los diferentes procesos de la programación y su implementación, ésta puede caracterizarse como **irregular**, lo que se materializa en una **imagen diluida del papel jugado por estos organismos**, a pesar de su deseo y voluntad por tener un papel más proactivo y protagonista. Los principales hitos de colaboración comunes han sido la elaboración de los dictámenes de igualdad y su participación en los Comités de Seguimiento de los programas.

En la medida en que no existía un procedimiento estandarizado de funcionamiento, **la participación y el rol** de los organismos de igualdad viene **articulado por su disponibilidad en términos de recursos humanos, su reconocimiento y capacidad de influencia**.

Pero los organismos de igualdad no sólo desempeñan este papel de seguimiento de la transversalización de la perspectiva de género y de aplicación del principio de igualdad de oportunidades, sino que en varios PO se han detectado **programas o medidas específicas gestionadas por organismos de igualdad**. Se trata de programas que están dirigidos a mujeres, que cuentan ya con una larga trayectoria y que atienden a necesidades muy específicas de intervención en materia de empleo generalmente. En este sentido, cabe preguntarse si este tipo de actuaciones deberían progresivamente ser trasladadas y/o asumidas por el organismo competente en la materia, una vez demostrada la necesidad y eficacia de estos programas, y si su labor debería concentrarse en el impulso de acciones innovadoras, el desarrollo de iniciativas “piloto” o experimentales para dar respuesta a necesidades no resueltas, siempre en paralelo con su papel de transversalización de la perspectiva de género.

- 7- Se observa que el mandato de España como Estado Miembro estableciendo como **preceptivo la emisión de un Dictamen de Igualdad** vinculado a cada uno de los PO de FSE ha supuesto un instrumento **muy útil** para reflexionar en diferentes espacios sobre la incorporación de la perspectiva de género en la estructura del programa.
- 8- Asumiendo la naturaleza generalista del documento de criterios de selección de operaciones, se han detectado elementos de mejora en la **definición de los criterios de selección** en términos de mayor adecuación y especificidad para dar respuesta a las necesidades identificadas más allá de los principios generales establecidos. Es decir, en prácticamente

todos los ámbitos y programas existen brechas de género que no han contado con una respuesta específica en el diseño de las medidas, la selección de las operaciones y la acotación o especificación de las personas destinatarias.

- 9- En materia de **información y comunicación** si bien la perspectiva de género ha sido un principio considerado en las fases de diseño y puesta en marcha de los PO de una forma generalista, sin identificar apenas medidas específicas, salvo excepciones. El **uso de un lenguaje no sexista constituye un reto** aún fundamental para el conjunto de los programas operativos.
- 10- El sistema de **seguimiento y evaluación** de la programación de FSE salvaguarda la obligatoriedad de desagregar los indicadores recogidos por sexo. Sin embargo, son minoritarios los programas que han previsto indicadores de género específicos que permitan medir más allá de los niveles de participación y proporcionen información sobre resultados con perspectiva de género.

Por otro lado, si bien para la **determinación de los indicadores de productividad y resultados** en algunos casos, especialmente en los programas plurirregionales y en algunos regionales, se ha hecho un esfuerzo por actualizar los valores objetivos a las brechas detectadas, en otros casos estos valores objetivo parecen venir más determinados por los datos históricos de referencia de anteriores actuaciones, no prestando atención a la dimensión de las brechas de género detectadas más allá de la priorización marcada de la participación de las mujeres.

LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PO

- 11- **La inclusión de la perspectiva de género parece haberse ido diluyendo en el proceso de ejecución**, concentrándose fundamentalmente en el reporte de los datos para alimentar la aplicación de seguimiento del FSE. En términos de implementación, se produce una priorización de la ejecución y la certificación, atribuible a la lentitud en la ejecución de este periodo, y a las directrices muy acusadas de priorización de ambas y, por otro lado, al carácter estrictamente formal y reglamentario que tiene la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. **En este sentido se sigue percibiendo una falta de sensibilización en la materia**, que para parte de las personas responsables de la gestión se vive como “una obligación más”; de ahí que haya quien se plantee aumentar el papel sancionador de los Organismos de Igualdad.
- 12- En este contexto, si bien desde el lado de los organismos intermedios se ha observado **cierta inercia en la puesta en marcha de actuaciones**, la innovación que se ha observado queda del lado de las entidades del tercer sector, que son **quienes en mayor medida ha apostado por el desarrollo de actuaciones innovadoras y experimentales**.

9.1.2. Eficacia

- 13- El sistema de seguimiento en términos físicos y financieros presenta deficiencias en términos de inclusión de la perspectiva de género. Para llevar a cabo un análisis de las **realizaciones financieras** no proporciona información suficiente para determinar los efectos, en su caso, de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por otro lado, los indicadores comunes de productividad no presentan información suficiente en la previsión inicial más allá de la desagregación por sexo que en muchas ocasiones no está

vinculada con el diagnóstico de necesidades existente, dificultando medir la progresión en materia de igualdad de oportunidades.

- 14- En términos generales, **los indicadores específicos** proporcionan información más detallada del desarrollo de las actuaciones; entre ellos se encuentran algunos que miden de forma más precisa la situación de partida de las mujeres y por lo tanto el nivel de consecución en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades. Sin embargo éstos no han sido considerados en todos los programas, reduciendo las posibilidades de un seguimiento más preciso.
- 15- Cuantitativamente, las actuaciones que están **focalizadas en un público objetivo determinado**, como es el caso del OT 9 del POISES, **están funcionando mejor y obteniendo mejores resultados** que las actuaciones con un carácter más general.

9.1.3. Resultados

- 16- Los resultados observables en materia de género en el marco de la programación de FSE no son atribuibles en su totalidad a la financiación europea representada por FSE. Las regiones articulan otras líneas de financiación que colateralmente favorecen objetivos y actividades que mitigan situaciones de desigualdad. Por lo tanto **los resultados no son imputables únicamente a FSE**, más aún si tenemos en cuenta que la propia incidencia de FSE supone una proporción mínima con respecto al total de políticas puestas en marcha en los territorios.
- 17- Si bien en algunos casos y especialmente en los PO Plurregionales, el **proceso de diseño y programación de los indicadores de resultado del FSE** ha sido fruto de una actualización de los objetivos conforme a las brechas de género identificadas, en algunos de los programas se ha detectado que ha sido más bien el fruto de un ejercicio sujeto a la evolución de iniciativas similares llevada a cabo con anterioridad, lo que puede **interferir en estos últimos casos en el logro de resultados de mejora de la situación de las mujeres** (los indicadores comunes de resultado hasta el momento revelan una equiparación entre sexos, mientras que en los específicos los resultados son mejores para las mujeres).
- 18- En términos generales, se observa que **una mayor intensidad financiera o volumen de actuaciones no necesariamente repercute en unos mejores resultados en materia de género**. En este sentido, se observa una mayor eficacia en aquellos casos en los que el diseño de la actuación se desarrolla en marcos de gestión con sensibilidad/compromiso y cercanía con los usuarios y usuarias. Concretamente se observa que aquellas actuaciones que han sido lideradas por **organismos colaboradores y entidades del tercer sector han obtenido mejores resultados en la mejora de la situación de las mujeres**. Principalmente este hecho está motivado por el mayor y mejor conocimiento y proximidad de este tipo de organizaciones de los territorios de influencia y de los procesos de acercamiento/captación de los usuarios y usuarias de FSE, por la especial motivación de su personal, y por contar en muchos de los casos con personal formado en materia de género.
- 19- En este sentido, hasta el momento, los principales resultados parecen situarse en los **colectivos de mujeres más vulnerables**, sobre todo en los de mujeres que se encuentran en contextos rurales. Todo ello fundamentalmente gracias al desarrollo de actuaciones específicas dirigidas a mujeres (mujeres rurales, mujeres gitanas, mujeres en situación de exclusión...) gestionadas por entidades especializadas en la materia.

- 20- La colaboración por parte de **personas especialistas en género** (unidades de género de algunos gobiernos regionales) con las personas responsables de la gestión de los programas **contribuye positivamente a establecer mecanismos de impulso y seguimiento** de las actuaciones de igualdad de género en los territorios maximizando sus resultados.
- 21- Los recursos humanos y financieros de los **organismos de igualdad** territoriales se han visto mermados debido a los efectos de la crisis económica resultando de este proceso estructuras débiles y con una amplia rotación, que ha repercutido negativamente en el mantenimiento del *knowhow* y sobre todo en las capacidades de asumir una mayor implicación en la gestión y el seguimiento de las actuaciones de género.

9.1.4. Impacto y valor añadido comunitario

- 22- Más allá de los impactos directos en materia de igualdad de género que puedan ser atribuidos a FSE se han identificado otro tipo de impactos en otras dimensiones que parecen haber sido producidos por la incidencia de las actuaciones del FSE. En este sentido, **FSE continúa siendo un instrumento movilizador de recursos técnicos y financieros que actúa como tractor de otras políticas públicas de los territorios en materia de género**. Por lo tanto su contribución va más allá de aspectos cuantitativos, destacando el impulso que supone **movilizando recursos sinérgicos** entre las iniciativas desarrolladas en diferentes marcos; hecho que se debe principalmente a que FSE tiene una trayectoria consolidada en la Administración y ha arraigado eficazmente en las estructuras. Esta afirmación viene avalada por las diferentes percepciones que tienen las personas que trabajan en la estructura de FSE, que si bien no consideran que los efectos o logros en materia de igualdad sean atribuibles únicamente a FSE, confirman que la incidencia de este fondo es positivo de manera global.
- 23- Gracias a la trayectoria del FSE en España las estructuras de gestión en la administración han consolidado internamente el principio horizontal de igualdad de género en sus procesos de trabajo. En este sentido, el trabajo en el marco de FSE **ha contribuido a sensibilizar en materia de género a las instituciones públicas**. La trayectoria y el énfasis comunitario que se arrastra desde períodos anteriores ha fortalecido las propias estructuras públicas, lo que ha favorecido una mayor **conciencia de género entre todo el personal que gestiona las políticas de FSE**.

Este impacto positivo del desarrollo de las actuaciones en materia de género y la obligada aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha venido trasladándose también a muchos de **los órganos gestores** sobre los que se ha realizado un seguimiento y acompañamiento de sus actuaciones en materia de género.

- 24- La incidencia de FSE está ligada a **la movilización de recursos para impulsar actuaciones singulares** que tienen un impacto muy positivo y que posiblemente no se hubieran puesto en marcha sin la incidencia de este fondo. Destaca positivamente el impulso de **acciones en los territorios rurales**, favoreciendo la empleabilidad de las mujeres en algunos territorios.
- 25- Finalmente, se subraya la potencialidad de FSE en diferentes ámbitos y esferas vinculadas con la igualdad de género, sin embargo existen dificultades de carácter estructural asociadas con cierto déficit institucional que limitan su repercusión.

9.2. Recomendaciones

Recomendaciones vinculadas al diseño e implementación del FSE

1. En términos generales, la principal recomendación que puede derivarse del análisis de la coherencia interna, pensando en el próximo período de programación, es que deberán incluirse **prioridades estratégicas en materia de igualdad de género**, acompañadas por los medios necesarios para llevar a cabo las actuaciones previstas en función de las existentes a nivel nacional.
2. Con el objeto de dar respuesta a las brechas de género existentes en los diferentes ámbitos es necesario alinear este contexto con acciones concretas que actúen/mitiguen las desigualdades detectadas. Sería positivo **impulsar una mayor conexión entre las necesidades identificadas en materia de género con las acciones** que se prevén llevar a cabo en cada uno de los programas de FSE.
3. Para futuras iniciativas se recomienda diseñar algún tipo de instrumento de carácter operativo dirigido por la Autoridad de Gestión junto con representantes del organismo de igualdad competente con el objeto de sistematizar un **método de carácter práctico** que permita orientar a los diferentes organismos responsables de la gestión de los programas para **incorporar de manera operativa la perspectiva de género principalmente en los procesos de programación**.

En este sentido, y atendiendo al carácter generalista de los Programas Operativos, podría resultar útil plantear la **articulación de algún tipo de documento de programación “intermedio”**, que contribuya a operativizar a nivel de intervención las líneas de actuación a desarrollar; un documento donde se plasme de manera explícita la contribución esperada, es decir, el impacto de género de cada una de las actuaciones planificadas, y la manera en que se espera abordar de manera transversal la perspectiva de género para dar respuesta a los retos existentes en cada Programa. Este hecho afecta también a la acotación de la selección de operaciones y la especificación de los perfiles de las personas destinatarias, que requerirían de este tipo de documentos intermedios que permitan plasmar con mayor concreción cada uno de ellos.

4. Para que se produzca un cambio y una verdadera incorporación de la perspectiva de género se exige dar un paso más allá en el **diseño de las políticas, que incluya de manera efectiva a diferentes agentes**: agentes políticos y de la administración y, fundamentalmente, a los organismos especializados en género. La transversalización de la política de género requiere de la participación de diferentes actores y la disposición de los medios necesarios para mitigar las desigualdades y alcanzar los objetivos previstos.
5. Se plantea la necesidad de una reflexión en torno a la importancia que ha de concederse a la regularidad en la participación de los **organismos e igualdad** en los comités de seguimiento, y al papel protagonista que han de tener en el seguimiento de la aplicación de la perspectiva de género en el ciclo de vida de los proyectos. Es necesario prever y articular **mecanismos que permitan incorporar y tener en consideración de una manera operativa a los organismos especializados en materia de género**, con un carácter estandarizado y pautado para que no quede margen para la desigualdad de tratamiento de la cuestión en función de los territorios.

En este sentido, parece fundamental que **se garantice la implicación de los organismos en cuanto entidades, con recursos suficientes**, de manera que el conocimiento y seguimiento de los programas no resida únicamente en determinadas personas, pues ante la

movilidad del personal existe el riesgo, de descapitalización del conocimiento de los organismos de igualdad en materia de Fondos. Por tanto ha de articularse los **mecanismos para fortalecer su implicación y aportación**, lo que pasa por dotar de recursos internos a los organismos para poder tener una participación activa que no descansa únicamente en personas concretas.

Por otro lado, es recomendable prever espacios para la **transmisión de conocimiento** desde el nivel regional al nacional con el objeto de generar redes de intercambio que favorezcan un mantenimiento del *knowhow*. Un elemento en el que confluye la colaboración de ambos tipos de organismos es la **Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres** en los fondos comunitarios; dado que la participación de unos organismos y otros en esta red es bastante desigual y menos activa cuando se trata de los organismos intermedios, deben articularse los mecanismos para favorecer su potenciación y el mejor aprovechamiento de las herramientas de las que dispone esta red.

6. Además de la necesaria mejora en la **coordinación interinstitucional** con los organismos de igualdad, es evidente la demanda de **más personal experto o con formación específica en género**. En este sentido dar un vuelco al actual periodo de programación en términos de priorización del cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres pasa fundamentalmente por un esfuerzo en la **capacitación del personal** que está más directamente implicado en la ejecución y el seguimiento de las actuaciones, de manera que su sensibilización al respecto permita interiorizar este principio e integrarlo de manera transversal y natural durante la puesta en marcha de los PO.
7. La **incorporación de la perspectiva de género** ha de convertirse en una prioridad que vaya más allá de un plano teórico. Para ello se considera fundamental profundizar en lo que queda de periodo en actuaciones que aborden los retos pendientes. En este sentido, no siempre se hace un análisis exhaustivo de la situación de las mujeres en relación con el ámbito de actuación de algunas políticas o la forma en que éstas pueden favorecer o ejercer un efecto negativo en las mismas; es por ello que se convierten en una herramienta fundamental los **análisis de impacto de género** (de los factores que determinan las brechas sobre las que se pretende actuar, para analizar la pertinencia de su diseño). Este tipo de evaluaciones han de convertirse en un procedimiento habitual y necesario principalmente en los procesos de diseño y programación, pero sería positivo que formaran parte de la praxis habitual entre los organismos de gestión del FSE.
8. Partiendo del importante logro alcanzado con los **dictámenes de igualdad**, se considera necesario continuar con un procedimiento similar al establecido en este periodo de programación 2014-2020, incluyendo, en la medida de lo posible mecanismos para desarrollar un **seguimiento específico de su aplicación** continuo y coordinado entre todos los agentes implicados en la gestión de los programas, con un protagonismo fundamental de los organismos de igualdad (que podría compartirse en los Comités de Seguimiento).
9. Se considera una buena praxis la identificación de orientaciones claras que han de ser puestas en marcha para desarrollar **acciones de información y comunicación sensibles al género**. Por tanto es recomendable continuar con esta práctica y sistematizar aquellas

pautas que sean consideradas como necesarias para respetar este principio y favorecer una mayor transversalización.

En términos generales, en el ámbito de la comunicación resulta prioritario **vigilar el uso de un lenguaje no sexista**, pues esta constituye la cara más visible de la igualdad.

10. Más allá de la desagregación por sexo de todos los indicadores previstos en el sistema de seguimiento y evaluación de FSE se insta a **considerar la incorporación de indicadores específicos de género** en todas aquellas actuaciones en las que previamente se hubiera detectado una brecha de género y uno de sus fines sea la promoción de la igualdad de oportunidades. Es necesario incluir la perspectiva de género en los sistemas de seguimiento y evaluación de manera que se permita una medición continuada a la largo de todo el período.

Al objeto de orientar la implementación en los años restantes de este periodo es necesario **mantener la vigilancia del principio de priorización de la participación de las mujeres**, a pesar de que los objetivos marcados no siempre responden a las brechas detectadas.

Así mismo se recomienda realizar una reflexión para mejorar los **informes anuales de ejecución** en términos de **dar visibilidad al cumplimiento de la incorporación de la perspectiva de género**, tal y como se hizo en el anterior periodo de programación.

Recomendaciones vinculadas a la Eficacia del FSE

11. En los **indicadores de productividad** fijados en el sistema de seguimiento se recomienda hacer hincapié en la necesidad de realizar una desagregación por perfiles de los indicadores de las personas participantes, al menos por situación laboral, nivel de educación, situación en el hogar y edad. Esto permitirá afinar más el objetivo de la programación y los resultados que se quieren obtener. Así mismo se insta a **contemplar la incorporación de indicadores específicos de género** en aquellas ocasiones en las que la actuación tenga una naturaleza claramente marcada y dirigida a mitigar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres con el objeto de facilitar un seguimiento de los logros que se producen en la materia.
12. Con el objetivo de medir el progreso y la evolución de todos los indicadores del sistema de seguimiento vinculados al género se recomienda valorar la **posibilidad de establecer**, siempre que sea posible, **un punto de partida y un hito**. De manera específica se insta a valorar que esta recomendación sea extensible a cada una de las actuaciones previstas en los programas con el objetivo de profundizar en mayor medida en los progresos producidos, en aras de poder llevar a cabo también un análisis de la eficiencia.

Recomendaciones vinculadas a los Resultados y el Impacto del FSE

13. Dando continuidad al punto planteado en el diseño de las actuaciones, se recomienda de cara al siguiente ejercicio de programación articular como instrumento preceptivo la realización de **evaluaciones de impacto de género** en todas aquellas actuaciones que sea posible, con el objetivo de reflexionar y obtener resultados vinculados al género que contribuyan a identificar las actuaciones más exitosas en esta materia vinculadas a las necesidades existentes.
14. Debido a las dificultades que muchos organismos intermedios manifiestan para realizar el seguimiento de la aplicación de la perspectiva de género por parte de los organismos

gestores, se considera adecuado **articular mecanismos como convocatorias públicas de ayuda** en las que se establezca como criterios de acceso elementos vinculados al cumplimiento de determinados requisitos en materia de género de carácter transversal y/o específico (incorporación de personal con formación en género, realización de diagnóstico de brechas, evaluaciones de impacto de género de las actuaciones) en función de los territorios.

15. Se recomienda **estimular la participación de entidades del tercer sector** en el marco de los programas de FSE con el objeto de alinear el foco de la programación y las capacidades existentes (y en funcionamiento) en el territorio, y seguir fomentando su papel como **agentes de transformación y experimentación en el territorio**. Dados los buenos resultados obtenidos, puede resultar de alto interés potenciar los procesos de transferencia de buenas prácticas entre territorios y agentes implicados.
16. Se considera necesario establecer **actividades de información, sensibilización y capacitación entre las entidades beneficiarias en materia de igualdad de género** lideradas por los organismos de igualdad, de manera coordinada y estructurada con el objetivo de maximizar la eficiencia de los recursos disponibles.
17. Atendiendo a los escasos resultados percibidos hasta el momento en materia de sensibilización en materia de igualdad de los agentes más próximos a las personas beneficiarias (familias, empresas, medios de comunicación), se plantea la necesidad de **reforzar las medidas de sensibilización y capacitación** para reforzar este principio con carácter transversal.
18. La **maximización de los impactos en materia de género** pasa por el fortalecimiento del **compromiso institucional** en esta cuestión, que se traduce a su vez en una apuesta por **fortalecer el papel de los organismos de igualdad** como garantes de la aplicación del principio de igualdad, y por la transversalización efectiva en todas las políticas públicas de dicho principio.
19. Resulta fundamental **fortalecer** desde todas las perspectivas y agentes el desarrollo de la **estrategia dual**, fortaleciendo la puesta en marcha de **medidas específicas** que se han demostrado eficaces para intervenir especialmente con colectivos vulnerables de mujeres; pero que no se descuide la línea de **transversalización de la perspectiva de género**, pues las desigualdades se manifiestan en todos los ámbitos de intervención del FSE.

ANEXO 1. DIAGNÓSTICO DETALLADO

Los datos utilizados en este diagnóstico responden a los principales indicadores de seguimiento que permiten observar la situación de mujeres y hombres en una serie de **ámbitos de intervención del FSE**, tales como el empleo, la inclusión social, la formación y la educación, resaltando las posibles brechas de género¹⁷ detectadas. Para analizar la evolución y comparar la situación en el tiempo, se han tenido en cuenta aquellos indicadores que estaban disponibles para después de 2014 con datos desagregados por sexo.

La estructura del análisis, por lo tanto, sigue un **recorrido por los Objetivos Temáticos del FSE para el periodo 2014-2020**, por orden cronológico, partiendo de la situación reflejada al inicio de la programación hasta la situación actual.

Situación de partida

El documento de **Acuerdo de Asociación de España 2014-2020**, firmado en octubre de 2014, ya señalaba de forma general, la repercusión de la crisis económica sobre las mujeres en el mercado de trabajo nacional, así como otras desigualdades y debilidades que hacen más vulnerables a las mujeres, relacionadas, por ejemplo, con el mayor índice de envejecimiento en la población femenina, o las dificultades específicas de acceso de las mujeres a servicios básicos y a los recursos sobre todo en zonas predominantemente rurales.

No obstante, de cara a poder comparar la situación de hombres y mujeres desde el diseño de la programación hasta el momento de esta evaluación intermedia se van a tomar como referencia los datos sistematizados en el informe sobre las **“Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales 2014-2020”**, emitido en marzo de 2014 por la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013 y el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género en los Fondos 2014-2020.

Así, en la fase de programación de los diferentes Programas Operativos se constataba, con datos anteriores a 2014, la existencia de múltiples brechas de género a nivel nacional recorriendo los ámbitos de intervención de cada Objetivo Temático de los Fondos con los indicadores disponibles en fuentes estadísticas oficiales.

a) **Objetivo Temático 8: Promover el empleo y favorecer la movilidad laboral**

Las brechas de género son especialmente significativas en el ámbito del mercado laboral. Los principales indicadores recogidos fueron los siguientes:

¹⁷ Entendiendo por “Brecha de género” la distancia existente entre mujeres y hombres en el acceso, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales. Para este informe, el cálculo general se ha hecho en la dirección Hombres menos Mujeres (H-M) donde el valor positivo indica brecha de género desfavorable a las mujeres. Cuando en un gráfico se presentan indicadores de interpretación negativa (tasa de paro, tasa de pobreza) donde mayores valores indican mayor desventaja, el cálculo de la brecha se ha hecho M-H para evitar confusión en la representación gráfica.

Tabla 37. Indicadores generales de mercado laboral en España, por sexo, 2013

INDICADOR	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años	81%	69%
Tasa de empleo de la población de 16 a 64 años	60%	50%
Tasa de paro de la población de 16 a 64 años	26%	27%
Tasa de paro de la población de 16 a 19 años	69%	79%
Tasa de paro de la población de 20 a 24 años	54%	52%
Personas asalariadas con contrato temporal	8%	26%
Personas ocupadas con jornada a tiempo parcial	22%	24%

Fuente: informe sobre las "Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales 2014-2020 a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), II Trimestre 2013. INE.

Según dicha información, en 2013 el acceso de las mujeres al mercado laboral, y/o su mantenimiento en él, no se produce con la misma intensidad que en los hombres, y se hace en peores condiciones que las de aquellos. Así, para ese año la **tasa de actividad femenina** es 12 puntos porcentuales inferior a la masculina y la tasa de empleo femenina difiere en 10 puntos de la masculina.

Aunque la situación de crisis repercutió con dureza en la **tasa de desempleo** de ambos sexos de la población de entre 16 y 64 años (con tasas del 26% en los hombres y 27% en las mujeres), en particular se agravó en las mujeres jóvenes con tasas de paro de hasta 11 puntos porcentuales más que las de los hombres de esa cohorte de edad. Asimismo, la **ocupación a tiempo parcial** era muy superior en las mujeres (26%) respecto a lo que sucedía en los hombres (8%), siendo también mayor la proporción de mujeres con contrato temporal.

Respecto a las **condiciones salariales**, los datos procedentes de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial entonces disponible (2011) indicaban que la ganancia por hora normal de trabajo era de casi 3 € menos en las mujeres, representando el 81% del salario de los hombres.

La información de la siguiente tabla pone de manifiesto la existencia de una fuerte **segregación ocupacional** por sexo, en particular en el sector servicios (donde las mujeres tienen un mayor peso que en resto de sectores de actividad económica) donde la presencia de las mujeres supera a la de los hombres en 25 puntos. En el sector industrial sin embargo la diferencia es de 12 puntos porcentuales a favor de los hombres. Las cifras de ocupación femenina en los otros dos sectores (agricultura y construcción) son residuales.

Tabla 38. Ocupación según sectores en España, por sexo, 2013

INDICADOR	Hombres	Mujeres
Personas ocupadas en agricultura	6%	2%
Personas ocupadas en industria	19%	7%
Personas ocupadas en construcción	10%	1%
Personas ocupadas en servicios	64%	89%

Fuente: informe sobre las "Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales 2014-2020 a partir de datos de la EPA, II Trimestre 2013. INE.

En lo que se refiere a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial, los datos para el ejercicio 2013 que aporta el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), a partir de la información procedente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, indicaban

igualmente una **altísima segregación vertical por sexo**. Así, el porcentaje total de mujeres en la Presidencia y en los Consejos de administración de las empresas del IBEX-35 era únicamente del 15,59% del total de personas que ocupan estos puestos de decisión.

Otro grupo de indicadores que se incluyen en el Objetivo Temático 8 son los que informan sobre la **situación de la conciliación laboral, personal y familiar**.

Tabla 39. Indicadores sobre conciliación en España, por sexo

INDICADOR	Hombres	Mujeres
(*) Duración media diaria al trabajo remunerado (h.y min.), 2009-2010	7:55	6:43
(*) Duración media diaria al hogar y la familia (h. y min.), 2009-2010	2:32	4:29
(**) Personas ocupadas a tiempo parcial por: Cuidado de niños/as, personas enfermas, incapacitadas o mayores, 2013	1%	13%
(**) Personas ocupadas a tiempo parcial por: Otras obligaciones familiares o personales, 2013	1%	6%
(**) Personas inactivas por labores del hogar, 2013	9%	91%
(***) Prestaciones de maternidad utilizadas por padre/madre, 2012	2%	98%
(***) Excedencias por cuidado familiar: total, 2012	7%	93%
(***) Excedencias por cuidado familiar: cuidado de hijos e hijas, 2012	5%	95%
(***) Excedencias por cuidado familiar: cuidado de familiares, 2012	14%	86%

Fuente: informe sobre las "Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales 2014-2020 a partir de varias fuentes: (*) Encuesta de Empleo del Tiempo del INE 2009-2010; (**) EPA del INE, II Trimestre 2013; (***) Anuario de Estadísticas Laborales 2012, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los indicadores de la tabla anterior, detectan **un mayor uso de las medidas de conciliación en las mujeres** debido a la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares. Ello se constata de diversas maneras:

- En primer lugar, con la mayor dedicación del tiempo de las mujeres a las tareas del hogar y la familia que los hombres (casi 2 horas más de dedicación a la semana), en detrimento de la dedicación al trabajo remunerado (1 hora y 12 minutos menos de media).
- En segundo lugar, siendo las mujeres quienes ocupan los empleos a tiempo parcial relacionados con el cuidado de personas dependientes u otras obligaciones familiares (donde la presencia de los hombres es residual), en consonancia con el porcentaje de personas que se consideran "inactivas por dedicarse a las labores del hogar" (91% mujeres frente a 9% hombres).
- Y en tercer lugar, por ser las mujeres quienes predominantemente (por encima del 86%) se acogían en 2013 a los permisos por maternidad y por cuidado de familiares.

El último apartado de este Objetivo Temático 8 hace referencia a la **participación en actividades de formación continua**, donde según los datos procedentes de la entonces Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para 2011-2012 (ahora Fundación Estatal para la Formación y el Empleo-FUNDAE-), las mujeres, consideradas como "colectivo prioritario" participaron en las acciones de formación continua representando a un 44% del total de personas participantes.

b) Objetivo Temático 9: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza

La situación de partida en este ámbito recogía indicadores desagregados por sexo referidos a la **población más vulnerable** como personas con discapacidad, población extranjera o población mayor de 45 años, además de información relacionada con la esperanza de vida y la salud, y la referida a la tasa de riesgo de pobreza. Elementos fundamentales para un análisis desde la interseccionalidad.

Tabla 40. Indicadores sobre población vulnerable en España, por sexo

INDICADOR	Hombres	Mujeres
(*) Tasa de actividad de las personas con discapacidad	40%	33%
(*) Tasa de empleo de las personas con discapacidad	29%	24%
(*) Tasa de paro de las personas con discapacidad	27%	28%
(*) Personas con discapacidad asalariadas con contrato temporal	20%	27%
(*) Personas con discapacidad ocupadas a jornada parcial	9%	28%
(**) Tasa de actividad de la población extranjera	80%	68%
(**) Tasa de empleo de la población extranjera	51%	44%
(**) Tasa de desempleo de la población extranjera	36%	36%
(**) Tasa de actividad de la población de 45 a 49 años	92%	80%
(**) Tasa de actividad de la población de 50 a 54 años	89%	71%
(**) Tasa de actividad de la población de 55 a 59 años	79%	58%
(**) Tasa de actividad de la población de 60 a 64 años	45%	30%

Fuente: informe sobre las "Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales 2014-2020 a partir de varias fuentes: (*) El Empleo de las Personas con Discapacidad, INE, 2011; y (**) EPA del INE, II Trimestre 2013.

Los datos de 2011 indicaban que las **mujeres con discapacidad** manifiestan tener más dificultades de acceso al empleo (sus tasas de actividad son 7 puntos inferiores a las de los hombres con discapacidad y las tasas de empleo femeninas están 5 puntos por debajo de las tasas de empleo masculinas, representando a menos de la cuarta parte de las mujeres con discapacidad), y cuando lo consiguen sus condiciones laborales son más precarias (contratación temporal y/o a jornada parcial).

Entre la **población extranjera** registrada por la EPA en 2013, las mujeres acceden al empleo en menor medida (con una tasa de actividad de 12 puntos de diferencia a favor de los hombres extranjeros y una tasa de empleo inferior en 7 puntos porcentuales en las mujeres). Sin embargo, las tasas de desempleo en ese año eran similares para ambos sexos (36%).

En cuanto a la variable edad, según la EPA de 2013, también se detecta una brecha de género en **las mujeres mayores de 45 años**, con grandes diferencias, que oscilan entre los 12 y los 21 puntos porcentuales según los tramos de edad entre los 45 y los 64 años respecto a sus coetáneos hombres.

Teniendo en cuenta que según la Encuesta Nacional de Salud del INE para los años 2011-2012, la **esperanza de vida** para las mujeres es superior a la de los hombres (en 6 años al nacer y en 4 años al cumplir los 65 años) y si a ello se suma que la valoración del **estado de salud** es peor en las mujeres y que la frecuencia en las consultas médicas es mayor en ellas, puede deducirse que las mujeres van a vivir con mayor precariedad durante más años que los hombres.

El último indicador a tener en cuenta en este Objetivo Temático es la **tasa de riesgo de pobreza o exclusión social**. Según la Encuesta de Condiciones de Vida, 2012, las mujeres jóvenes y las de mayor edad son las que representaban una mayor vulnerabilidad en este sentido respecto a los hombres.

c) Objetivo Temático 10: Invertir en la educación, el desarrollo de las capacidades y el aprendizaje permanente

El análisis que a este respecto se hacía con los datos oficiales anteriores a 2014 reflejaba una situación de partida muy positiva para las mujeres en cuanto al **acceso a la educación y a la formación permanente**.

Tabla 41. Acceso a la educación y participación en el aprendizaje permanente en España, curso 2009-2010

INDICADOR	Hombres	Mujeres
Tasa de idoneidad ¹⁸ a los 8 años (curso 2009-2010)	93%	94%
Tasa de idoneidad a los 10 años (curso 2009-2010)	87%	90%
Tasa de idoneidad a los 12 años (curso 2009-2010)	81%	86%
Tasa de idoneidad a los 14 años (curso 2009-2010)	64%	72%
Tasa de idoneidad a los 15 años (curso 2009-2010)	55%	65%
Personas de 18 a 24 años que han abandonado de forma temprana el sistema educativo (2011)	31%	22%
Población de 25 a 64 años que participa en una acción de educación o formación permanente (2010)	10%	12%

Fuente: informe sobre las "Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales 2014-2020 a partir de Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Según los datos de la tabla anterior, las mujeres obtienen mejores resultados educativos que los hombres para el curso de referencia 2009-2010, siendo ellos quienes registraban mayores tasas de abandono escolar en 2011. Además son ellas quienes participan en cierta mayor medida en actividades de aprendizaje permanente.

Podría considerarse que esta mayor inquietud por formarse se confirma al analizar la Encuesta del INE sobre **Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje**. Según los datos de 2011, del total de personas de entre 25 y 64 años que participaban en actividades de educación formal, el 52% eran mujeres y el 48% eran hombres. Por el contrario, y con una diferencia menos significativa, a la hora de participar en actividades de educación no formal el porcentaje de hombres era del 51% y el de mujeres 49%.

A pesar de todo ello, antes de 2014 se observaba una clara brecha de género en lo que respecta a la **elección de itinerario formativo**. Así, según los registros sobre datos y cifras del Sistema Universitario Español, para el curso 2012-2013 se aprecian claros desequilibrios a la hora de analizar la distribución de la población de estudiantes universitarios.

¹⁸ La "Tasa de idoneidad" es la referida al porcentaje de alumnas y alumnos matriculados en el curso que por su edad les corresponde.

Tabla 42. Elección de rama formativa en alumnado de 1er y 2º Grado en España, por sexo, curso 2012-2013

INDICADOR	Hombres	Mujeres
Ciencias Sociales y Jurídicas	39%	61%
Ingeniería y Arquitectura	74%	26%
Artes y Humanidades	38%	62%
Ciencias de la Salud	29%	71%
Ciencias	46%	54%

Fuente: informe sobre las "Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales 2014-2020 a partir de Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012-2013. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

A la vista de esos datos resulta significativa la alta presencia de mujeres en los estudios de Ciencias de la Salud (71% de alumnas vs. 29% de alumnos), Artes y Humanidades (62% vs. 38%, respectivamente) y Ciencias Sociales y Jurídicas (61% vs. 39% respectivamente), mientras que los alumnos varones copan la matriculación de las ramas de Ingeniería y Arquitectura. Todo ello puede vincularse a la posterior segregación ocupacional por sexo y explica parte de la brecha en el mercado laboral. Asimismo, ayuda a perpetuar el estereotipo de los roles de género con la asociación de las mujeres al cuidado de personas.

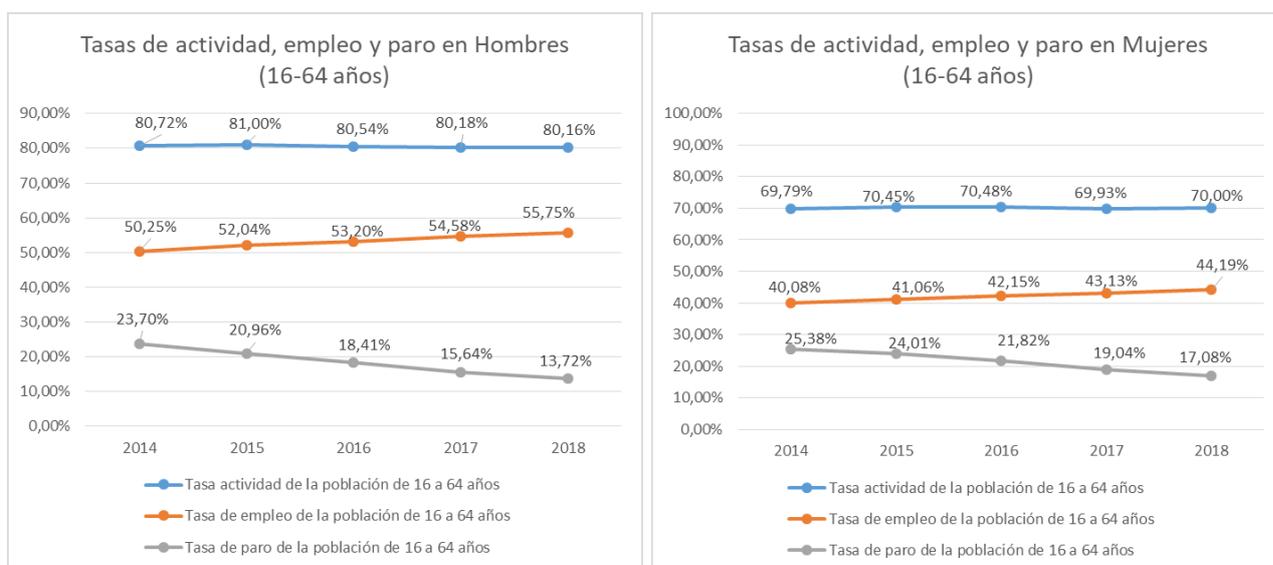
Evolución de la situación en el periodo 2014-2018

d) Evolución de indicadores del Objetivo Temático 8: Promover el empleo y favorecer la movilidad laboral

El análisis del comportamiento de los indicadores básicos del mercado laboral entre los años 2014 y 2018 refleja una tímida mejora de los indicadores respecto al año de partida, en particular, y como puede apreciarse en el gráfico siguiente, en lo que se refiere al [descenso de la tasa de paro](#), que en las mujeres representa más de 8 puntos de diferencia en los años analizados, que en los hombres mejora en 10 puntos.

La [tasa de actividad para ambos sexos permanece estable](#), mientras que la evolución de la tasa de empleo en las mujeres crece ligeramente por encima de los 4 puntos y en los hombres algo más de 5 puntos.

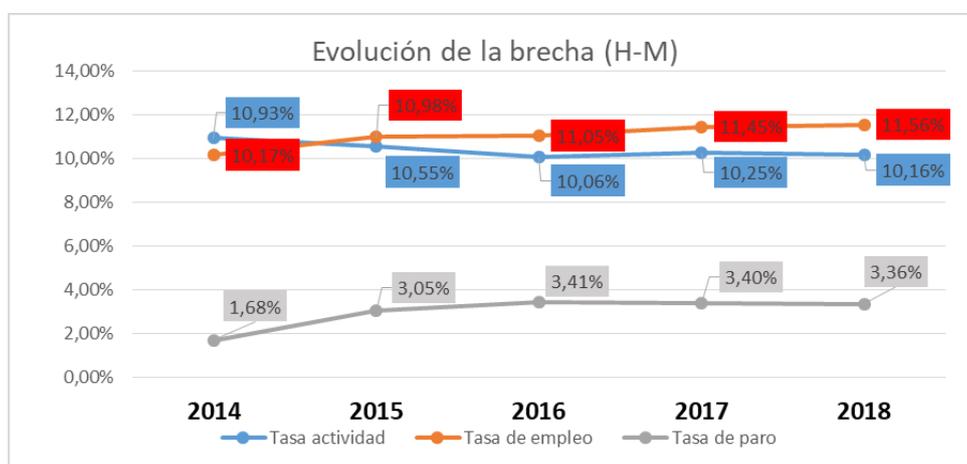
Gráfico 26. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en España, por sexos (años 2014-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA del INE, II Trimestre 2014-2018

Pero lo más significativo reside en el alcance y evolución de la brecha de género, que evidencia claramente la **persistencia de desigualdades**, tal y como se refleja en el siguiente gráfico:

Gráfico 27. Evolución de brecha de género en las tasas de actividad, empleo y paro en España, 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA del INE, II Trimestre 2014-2018

Los datos muestran una **persistencia de la brecha de género** en la tasa de actividad, si bien desciende en casi un punto porcentual desde 2014 (10,93%) hasta 2018 (10,16%). En el caso de la tasa de empleo la brecha aumenta desde los 10,17 puntos de diferencia en 2014 hasta los 11,56 en 2018.

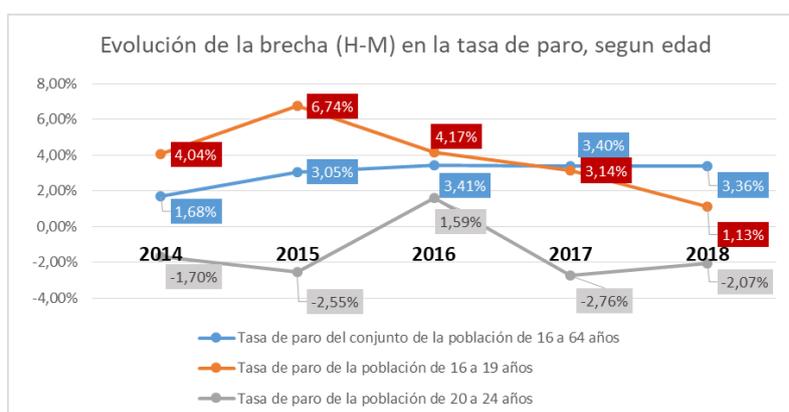
Asimismo, y aunque en su conjunto mejora la situación de la tasa de paro para ambos sexos a lo largo de estos años, se observan **mayores diferencias en la tasa de paro** (siendo para las mujeres

superior en más de 3 puntos a la tasa de paro de los hombres. Esta diferencia era de menos de 2 puntos porcentuales al inicio del período).

En positivo, como se verá en el siguiente gráfico, cuando se analiza la **evolución de los datos de desempleo de la población más joven** (de 16 a 19 años), que partía de una brecha de género muy acusada entre mujeres y hombres (4,04%), a pesar del empeoramiento acusado en el año 2015 (de casi 7 puntos de diferencia), acompañando a la mejora en la situación de desempleo para este tramo de edad, se aprecia una clara **reducción de las diferencias** entre mujeres y hombres con el curso de los años, llegando a quedar por debajo de la brecha que se observaba en el conjunto de la población.

La situación mejora significativamente en materia de desempleo en la población de entre 20 a 24 años, donde las cifras de la EPA registran la desaparición de la brecha de género en las tasas de paro en cuatro de los cinco años de referencia.

Gráfico 28. Evolución de brecha de género en la tasa de paro entre la población más joven, en España, 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA del INE, II Trimestre 2014-2018

Por lo tanto, los valores de **desempleo juvenil han mejorado** paulatinamente, si bien siguen presentando **cifras de desempleo muy altas** si se compara con el conjunto de la población desempleada. Además, se detecta una **progresiva reducción de la brecha de género** en materia de desempleo y aunque persiste entre la población de entre 16-19 años, ésta es menor que la brecha existente entre el conjunto de la población. Por último, se aprecia que en los estratos más jóvenes de población la brecha de género está desapareciendo.

En cuanto a las **condiciones laborales**, a partir de los datos de la EPA, la brecha de género más significativa se produce en la **ocupación a tiempo parcial**, donde las mujeres mantienen la misma gran distancia (por encima de los 17 puntos porcentuales) respecto a los hombres en este tipo de dedicación, sin que se aprecie una mejora significativa a lo largo de estos años, confirmando que son ellas quienes se acogen mayoritariamente a esta modalidad de empleo.

En este sentido, los análisis de la EPA demuestran que las mujeres disminuyen su participación en el mercado de trabajo y reducen su jornada cuando entran en el ciclo reproductivo. Ello viene a explicarse por la dificultad de encontrar empleos con remuneraciones suficientes que compensen el pago de externalizar los cuidados que conllevaría que los dos miembros de una pareja trabajen fuera

del hogar a jornada completa, junto a la falta de políticas efectivas que permitan la conciliación y la carencia de servicios públicos de cuidados, desde escuelas infantiles hasta servicios de dependencia.

Asimismo, siguen siendo más las mujeres que cuentan con **contratos temporales**, si bien la distancia con este indicador de contratación en los hombres es mucho menor (sin llegar a los 2 puntos de diferencia). En todo caso, con el paso de los años la contratación temporal ha aumentado en las mujeres en más de 3 puntos, mientras que en los hombres permanece bastante estable desde 2015.

Tabla 43. Personas ocupadas en jornada a tiempo parcial y con contratos temporales en España, por sexo, 2014-2018

TIPO	2014			2015			2016			2017			2018		
	H	M	(H-M)												
Con jornada a tiempo parcial	8,20%	26,10%	-17,90%	8,00%	25,20%	-17,20%	7,80%	24,30%	-16,50%	7,40%	24,70%	-17,30%	7,00%	24,50%	-17,50%
Con contrato temporal	23,50%	24,50%	-1,00%	25,00%	25,20%	-0,20%	25,20%	26,20%	-1,00%	25,90%	27,80%	-1,90%	25,90%	27,80%	-1,90%

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA del INE, II Trimestre 2014-2018

En el análisis de la evolución de las condiciones laborales, el indicador salarial es de especial relevancia. En el periodo de referencia tan solo se dispone de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* hasta 2016. En la siguiente tabla se observa que **la brecha salarial por hora de trabajo se mantiene** a lo largo de esos tres años con una diferencia de 6 céntimos de € entre 2014 y 2016. En dicho periodo el salario por hora normal de trabajo en las mujeres no supera el 86% del salario de los hombres (si bien supone una mejora respecto al 81% que se registraba en el año 2011 de referencia en el informe de la Red de Políticas de Igualdad elaborado antes de la programación).

Tabla 44. Ganancia por hora normal de trabajo en España, por sexo, 2014-2016

TIPO	2014			2015			2016		
	H	M	(H-M)	H	M	(H-M)	H	M	(H-M)
Ganancia por hora normal de trabajo	15,84 €	13,56 €	2,28 €	16,04 €	13,80 €	2,24 €	15,94 €	13,60 €	2,34 €
% de ganancia de las M respecto a los H	-	85,61%	-	-	86,03%	-	-	85,32%	-

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial

En un informe publicado por la OIT¹⁹ advierte para el caso de España de una característica preocupante: la brecha salarial existe en todos los niveles salariales, lo cual es algo que no sucede en otros países, en los que en los niveles bajos y medios de sueldos no existe apenas brecha salarial, sino que esta se da por las diferencias de sueldos en los puestos más elevados. En nuestro país, sin embargo, **la brecha perjudica a las mujeres en todos los estratos**, a pesar de que ellas están, de

¹⁹ OIT (2018): *Informe mundial sobre salarios 2016-2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo.*

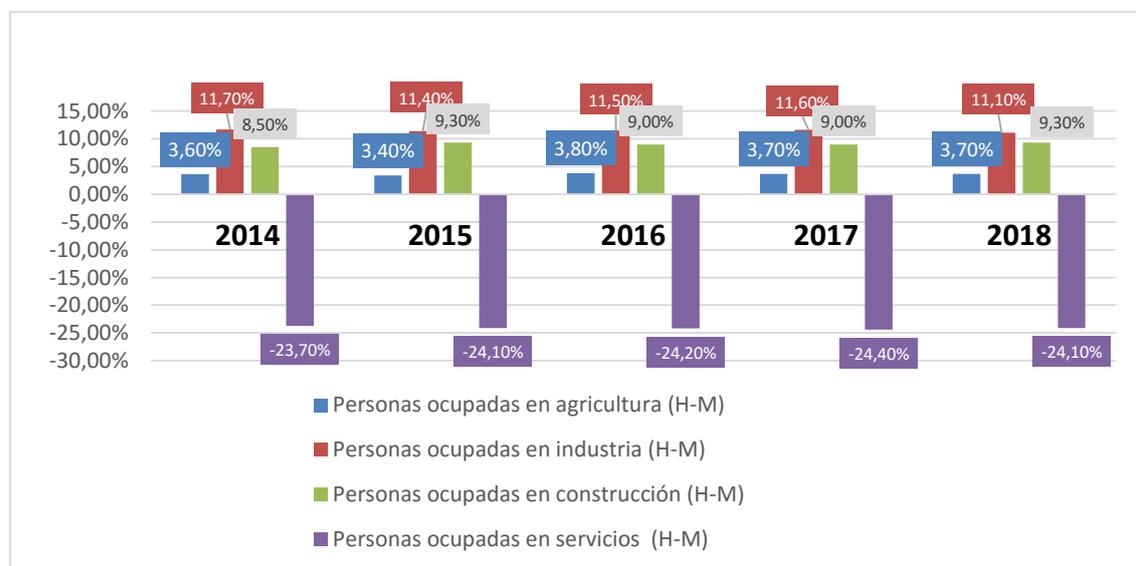
media, igual o mejor formadas que los hombres. Además, según este informe, los factores objetivos, como la educación, la experiencia o la antigüedad, no explican apenas la brecha salarial que existe en España. El informe apunta a que **son la maternidad, la infravaloración del trabajo femenino o los estereotipos los factores que sostienen esa diferencia.**

En este sentido es relevante la **infravaloración del trabajo femenino.** Al comparar datos de empresas de similares características, sector, tamaño y productividad de toda Europa, la conclusión a la que llega el informe es clara: en empresas absolutamente comparables, **las que tienen más presencia de hombres cuentan con salarios más altos que las que tienen plantillas más feminizadas.** Los sueldos pueden variar hasta un 15% entre empresas por el mero hecho de que en sus plantillas haya más mujeres u hombres.

Por tanto los datos avalan la **persistencia de mayor precariedad laboral en las condiciones de contratación de las mujeres que trabajan.**

El comportamiento de los datos referidos a la distribución de la ocupación por sectores de actividad económica sigue reflejando una **fuerte segregación ocupacional sin diferencias significativas en el periodo analizado.** Así, tal y como se observará en el siguiente gráfico, la presencia de las mujeres en el sector servicios sigue superando a la de los hombres en más de 24 puntos. Por el contrario, los valores siguen mostrando una fuerte masculinización del sector de la industria (con una brecha superior a los 11 puntos a favor de los hombres para los 5 años de referencia) y en el sector de la construcción (donde la brecha oscila entre los 8,5 y los 9,3 puntos). En el sector agrícola es donde la brecha de género aparece menos marcada (sin superar los 3,4 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres), si bien las tasas de ocupación son residuales para ambos sexos.

Gráfico 29. Evolución de la brecha de género según sectores de actividad en España, 2014-2018

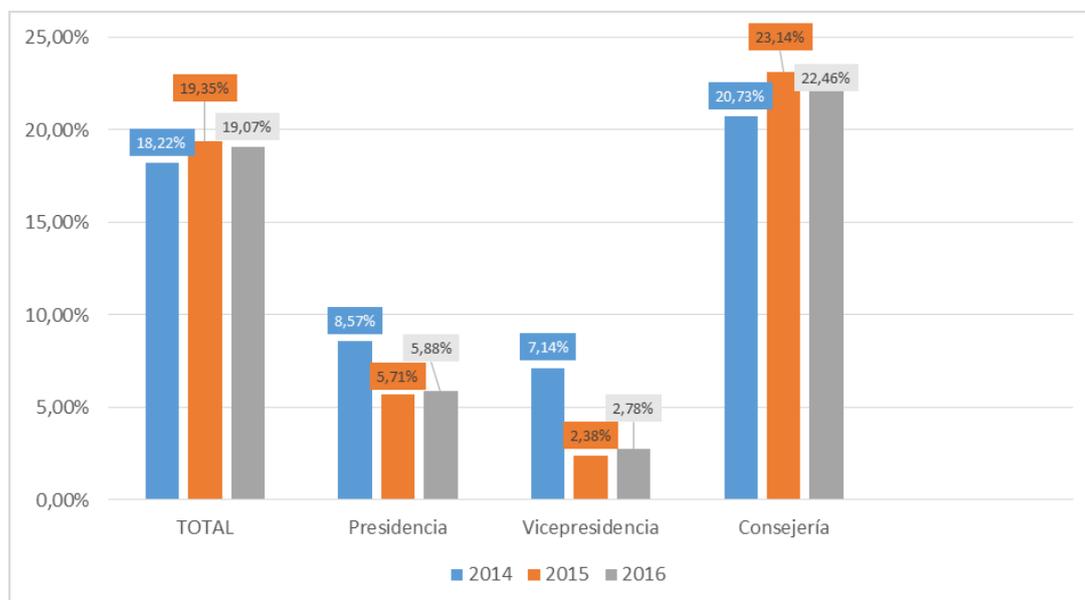


Fuente: Elaboración propia a partir de EPA del INE, II Trimestre.

La evolución en la empresa privada presenta valores más positivos en cuanto a la segregación vertical. Así, y aunque la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial sigue siendo minoritaria, se aprecia un **crecimiento continuado del porcentaje de mujeres** que ocupan

puestos en la Presidencia y en los Consejos de administración de las empresas del IBEX-35. Según el dato de 2013 reflejado con anterioridad, que partía de un 15,59% de mujeres, tal y como se observa en el gráfico siguiente, la misma fuente registra un aumento de hasta 4,5 puntos porcentuales en los años de referencia de los que se dispone de datos.

Gráfico 30. Porcentaje de mujeres en la Presidencia y en los Consejos de administración de las empresas del IBEX-35 en España, 2014-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IMIO: Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones - Poder Económico

En cuanto a la evolución de los indicadores relacionados con la **conciliación laboral, personal y familiar**, cabe destacar que no se dispone de nuevos datos sobre los usos del tiempo desde la última edición de la *Encuesta de Empleo del Tiempo* del INE (2009-2010). Sin embargo, hay otra serie de indicadores que permiten hacer un seguimiento de esta cuestión.

Tabla 45. Indicadores sobre conciliación, porcentaje de mujeres sobre el total de personas en España, 2014-2018

INDICADOR	2014	2015	2016	2017	2018
(*) Personas ocupadas a tiempo parcial por: Cuidado de niños/as, personas enfermas, incapacitadas o mayores	96,61%	95,44%	96,35%	95,38%	96,61%
(*) Personas ocupadas a tiempo parcial por: Otras obligaciones familiares o personales	91,90%	92,12%	94,28%	92,30%	91,90%
(*) Personas inactivas por labores del hogar	85,71%	87,79%	86,25%	86,52%	87,44%
(**) Prestaciones de maternidad utilizadas por padre/madre	98,20%	98,10%	98,00%	98,20%	-
(**) Excedencias por cuidado familiar: total	92,10%	91,50%	90,90%	90,60%	-
(**) Excedencias por cuidado familiar: cuidado de hijos e hijas	94,00%	93,30%	92,60%	92,30%	-
(**) Excedencias por cuidado familiar: cuidado de familiares	84,70%	84,60%	84,00%	83,70%	-

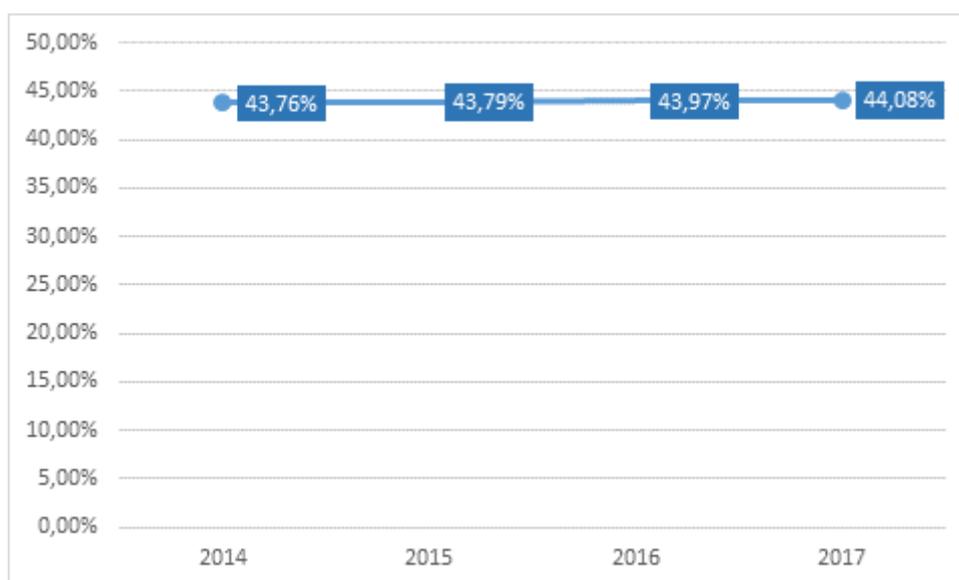
Fuente: informe sobre las "Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales 2014-2020 a partir de varias fuentes: (*) Encuesta de Empleo del Tiempo del INE 2009-2010; (**) EPA del INE, II Trimestre 2013; (***) Anuario de Estadísticas Laborales 2012, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los datos de la tabla anterior vuelven a presentar una situación en la cual las mujeres siguen optando por ocupar puestos de trabajo a tiempo parcial debido a la asunción de responsabilidades en el **cuidado de personas o del hogar** y son ellas quienes recurren de forma mayoritaria a las prestaciones por maternidad y a las excedencias por cuidados. Esta **situación está bastante estancada** ofreciendo cifras muy similares año a año para cada indicador.

Por tanto, **persiste la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado**, siendo las mujeres las que hacen un mayor uso de las medidas de conciliación. La única evolución positiva se manifiesta en los tres indicadores de uso de los permisos de excedencia por cuidado familiar, donde los hombres empiezan a tener una cierta presencia (aumentando hasta casi 8 puntos entre 2014 y 2017).

Por último, en lo que se refiere a la **participación en actividades de formación continua subvencionada**, la última serie de datos que ofrece la Fundación Estatal para la Formación y el Empleo-FUNDAE-) para el periodo 2014-2017, refleja una notable **continuidad en el porcentaje de participación de las mujeres** (consideradas como “colectivo prioritario”) en el último año, con un ligero incremento de 0,3 puntos porcentuales en los años transcurridos.

Gráfico 31. Porcentaje de mujeres participantes en acciones de Formación Continua (2014-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Series estadísticas de participantes por Colectivos prioritarios

e) **Evolución de indicadores del Objetivo Temático 9: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza**

El análisis de los indicadores tomados como referencia antes de la programación para estudiar la evolución de la situación en la población más vulnerable (población con discapacidad, población extranjera y personas mayores de 45 años) arroja resultados interesantes.

Por ejemplo, en lo que se refiere a los indicadores de mercado laboral de las **personas con discapacidad** se aprecia una pequeña **mejora en las tasas de actividad**, que crece más entre las

mujeres (2,5 puntos en los tres años para los que se dispone de datos), **desapareciendo la brecha de género** en 2016.

Tabla 46. Tasa de actividad, de empleo y de paro en personas con discapacidad, por sexo (2014-2016)

INDICADOR	2014		2015		2016	
	H	M	H	M	H	M
Tasa de actividad	34,30%	32,70%	34,40%	33,10%	35,20%	35,20%
Tasa de empleo	23,10%	22,00%	23,80%	22,80%	25,30%	24,90%
Tasa de paro	32,70%	30,90%	30,90%	31,10%	28,10%	29,30%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe sobre El Empleo de las Personas con Discapacidad, INE

El comportamiento de la tasa de empleo en este mismo colectivo también evidencia una **pequeña mejora progresiva**, que en las mujeres con discapacidad supone casi 3 puntos en total y en los hombres algo menos, consiguiendo reducir la brecha de género a 0,40 puntos. Para los años de ejecución 2014-2016, el *Informe sobre El Empleo de las Personas con Discapacidad* no registra datos sobre tipo de contrato y de jornada, por lo que no pueden comentarse nuevos aspectos sobre las condiciones laborales de este colectivo.

Un resultado diferente arroja el análisis de la **tasa de paro** de las personas con discapacidad, pues aunque sin datos muy significativos, **la tendencia a disminuir en los hombres con discapacidad no se reproduce entre las mujeres con discapacidad** y, de hecho, es el único indicador donde la brecha de género ha aumentado en más de 1 punto entre 2014 (donde no había brecha) y 2016.

Para analizar la situación de **la población extranjera** se dispone de datos de población activa para el conjunto del periodo desde 2014 a 2018.

Tabla 47. Tasa de actividad, de empleo y de paro en personas extranjeras, por sexo (2014-2018)

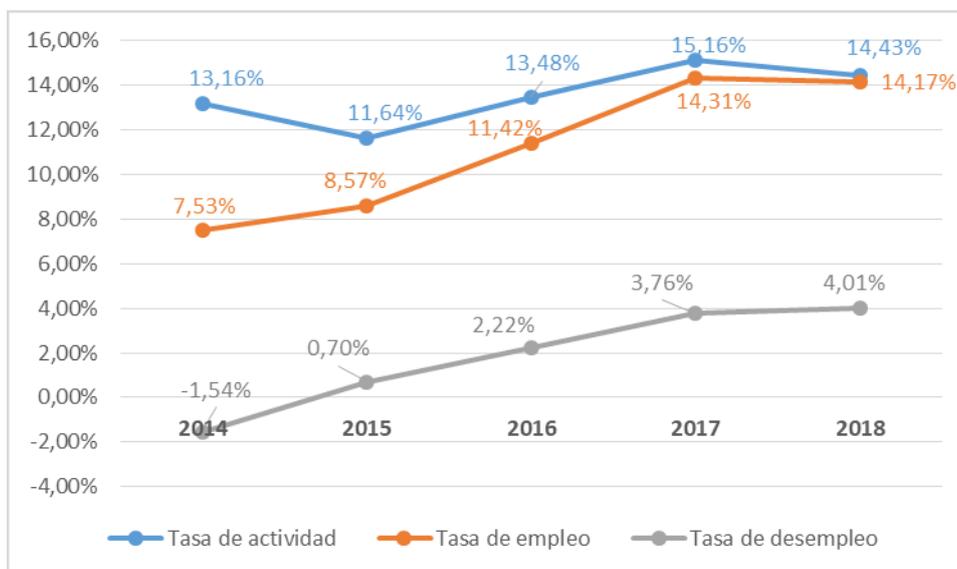
INDICADOR	2014		2015		2016		2017		2018	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Tasa de actividad	80,95%	67,79%	80,20%	68,56%	80,58%	67,10%	80,64%	65,48%	79,90%	65,47%
Tasa de empleo	52,72%	45,19%	55,74%	47,17%	59,42%	48,00%	63,02%	48,71%	63,91%	49,74%
Tasa de paro	34,87%	33,33%	30,50%	31,20%	26,25%	28,47%	21,85%	25,61%	20,01%	24,02%

Fuente: EPA del INE, II Trimestre

En lo relativo a la evolución de la **tasa de actividad**, la EPA refleja una pequeña tendencia a la **disminución en ambos sexos**, aunque algo mayor entre las mujeres extranjeras que entre los hombres. Más significativa es la tendencia al empeoramiento de las tasas de empleo para ambos sexos, de casi 9 puntos de descenso en el caso de los hombres y de algo más de 4 puntos en el caso de las mujeres. Sin embargo, también se registra una disminución progresiva en la tasa de paro de hasta 14 puntos en el caso de los hombres y de casi 10 en el de las mujeres.

La representación de la evolución de las brechas de género en la población extranjera para esos mismos indicadores de mercado laboral figura a continuación.

Gráfico 32. Evolución de la brecha de género en las tasas de actividad, empleo y paro de la población extranjera (2014-2018)



Fuente: Elaboración propia

A la vista de los resultados del gráfico anterior se aprecia una **fuerte brecha de género** en lo que atañe a la tasa de actividad de la población extranjera que, en los últimos tres años parece empeorarse hasta alcanzar los 14,4 puntos de diferencia. Aunque la tasa de empleo parte de valores menos diferenciados, con el paso del tiempo también **evoluciona más desfavorablemente para las mujeres** con un crecimiento acusado de la brecha. Los datos sobre evolución del desempleo tampoco son positivos en cuanto a que la brecha de género crece progresivamente, a pesar de que se partía de una situación de tasa de desempleo (que aunque alta para ambos) era menor en las mujeres extranjeras que en los hombres. Por lo tanto, aunque los indicadores de mercado laboral tienden a disminuir para ambos sexos entre la población extranjera, los datos presentan una **tendencia mucho más desfavorable para las mujeres de este colectivo**.

En cuanto al análisis de la evolución de la situación entre las **personas de más de 45 años**, se presenta una tabla con las tasas de actividad registradas para cada grupo de edad, sexo y año del periodo de referencia.

Tabla 48. Tasa de actividad en la población mayor de 45 años, por tramos de edad y por sexo (2014-2018)

INDICADOR	2014		2015		2016		2017		2018	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Tasa actividad de la población de 45 a 49 años	92,46	79,72	92,91	79,94	92,51	81,08	91,85	79,82	92,66	81,67
Tasa actividad de la población de 50 a 54 años	88,68	72,61	89,46	74,58	89,7	74,31	89,78	73,89	89,06	74,97
Tasa actividad de la población de 55 a 59 años	79,02	58,49	80,42	60,52	80,33	62,35	81,33	63,26	82,2	64,58

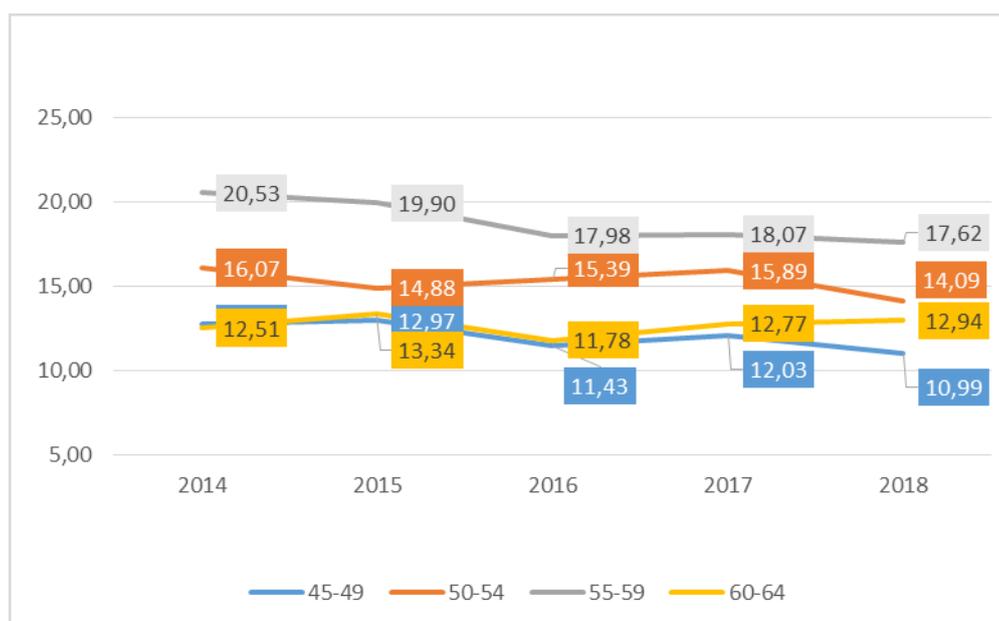
INDICADOR	2014		2015		2016		2017		2018	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Tasa actividad de la población de 60 a 64 años	46,09	33,58	48,85	35,51	50,14	38,36	51,5	38,73	52,13	39,19

Fuente: EPA del INE, II Trimestre

A pesar de la clara disminución de la tasa de actividad conforme aumenta la edad, el análisis evolutivo indica que este indicador ha mejorado sensiblemente en el curso de los años, para todos los grupos de edad y tanto para hombres como para mujeres.

Sin embargo, como se refleja en el siguiente gráfico, el análisis de las brechas de género en las tasas de actividad de la población mayor de 45 años refleja una **situación de clara desigualdad para las mujeres**. La brecha es particularmente significativa en el tramo de edad de entre 55 y 59 años, si bien desde 2014 hasta 2018 parece registrarse una leve mejora (de menos de 3 puntos).

Gráfico 33. Evolución de la brecha de género en las tasas de actividad, empleo y paro de la población mayor de 45 años (2014-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA del INE, II Trimestre

Otros datos que se tuvieron en cuenta al inicio de la programación tales como la **esperanza de vida al nacer**, y al cumplir los 65 años apenas sufren variaciones en el periodo 2014-2018, dado que se trata de indicadores de evolución natural mucho más lenta.

El último indicador del que se tiene una constancia posterior al registrado en el informe de marzo de 2014 con datos de 2011-2012 sobre “Principales brechas de género” de la Red de Igualdad para este ámbito de intervención, es el referido a la **valoración sobre el estado de salud** que registró la *Encuesta Nacional de Salud* en 2016 por última vez.

Según la última edición de la encuesta²⁰: Los hombres valoran su salud favorablemente (78%) con mayor frecuencia que las mujeres (70%), y esta diferencia por sexo se mantiene. Al igual que muchas otras variables de salud, la brecha se ensancha según se desciende en la escala social y también empeora con la edad. Considerando que a la peor percepción del estado de salud, se le sigue sumando el hecho de que las mujeres recurren más a los servicios médicos: “Las diferencias de problemas crónicos entre hombres y mujeres son sustanciales, generalmente ellas con peor salud (trastornos musculoesqueléticos, del estado de ánimo, asma...) y mayor uso de servicios, aunque en lo referente a estilos de vida presentan mejores indicadores (tabaco, alcohol, sobrepeso...). Las diferencias se igualan a los 85 y más años”, puede proyectar la conclusión de que **las mujeres mayores siguen siendo una población muy vulnerable y tienen riesgo de vivir en una mayor precariedad durante más años que los hombres.**

Ello lo confirma el indicador de **tasa de riesgo de pobreza o exclusión**, también conocido como tasa AROPE²¹ recogido en la *Encuesta de Condiciones de Vida* del INE cuyo último año disponible es 2017.

Tabla 49. Tasa de riesgo de pobreza por edad y sexo (2014-2017)

INDICADOR	2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	29,4	28,9	29	28,3	28	27,9	26	27,1
Menos de 16 años	35,4	35,3	34	32,9	32,3	31	30,6	31,5
De 16 a 64 años	32,7	32,5	32,9	32,2	31,2	32,2	28,4	30,2
De 65 y más años	11,4	14	12,2	14,8	13,8	14,9	14,5	17,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida, INE

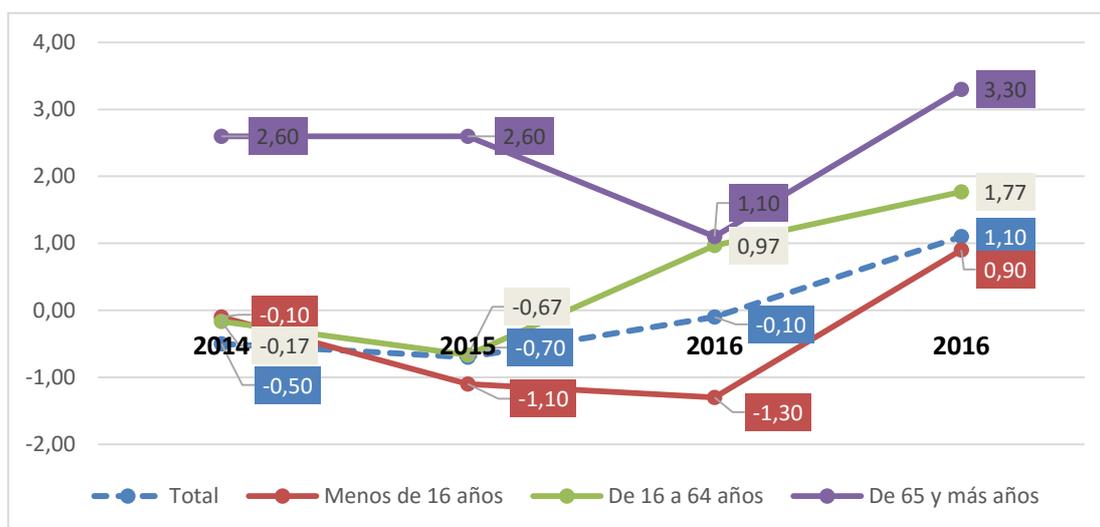
La visión de conjunto de la tabla anterior muestra que más de la cuarta parte de la población española sufre un elevado riesgo de pobreza, riesgo que supera el 30% en la población más joven.

Por otro lado, y tal y como queda representado en el gráfico siguiente, la **brecha de género se manifiesta sobre todo en el grupo de edad de 65 años o más**. Si bien en todos los tramos se observa una tendencia de aumento de la brecha haciendo más vulnerable a las mujeres.

²⁰ Nota Técnica Encuesta Nacional de Salud. España 2017 Principales resultados. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, junio 2018. https://www.msbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaNac2017/ENSE2017_notatecnica.pdf

²¹ Por sus siglas en inglés: “At Risk of Poverty and Exclusion”

Gráfico 34. Evolución de la brecha de género en la tasa de riesgo de pobreza y exclusión (2014-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida, INE

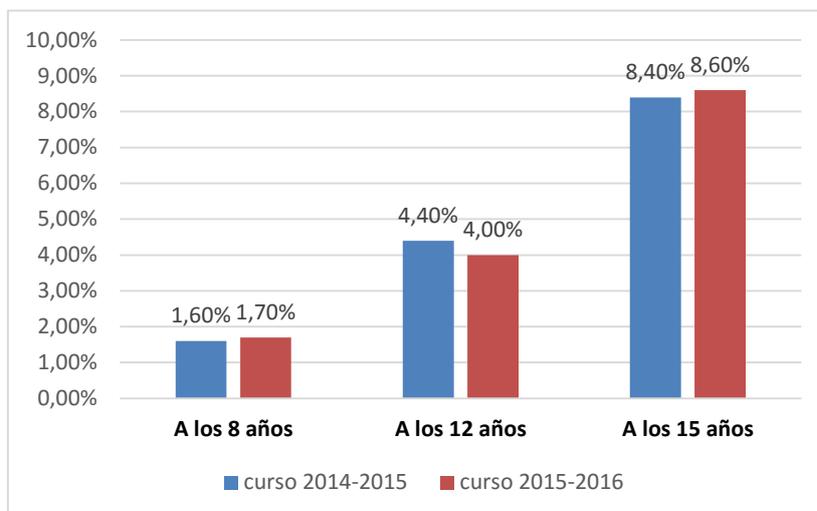
Con ello, vuelve a ratificarse que **las mujeres jóvenes y las de mayor edad son las que representan una mayor vulnerabilidad** en este sentido respecto a los hombres.

f) Evolución de indicadores del Objetivo Temático 10: Invertir en educación, el desarrollo de las capacidades y el aprendizaje permanente

Los indicadores relativos al **acceso a la educación y a la formación permanente** en la fase de programación partían de una situación más favorable para las mujeres y a la vista de los datos obtenidos con posterioridad parece que esta situación se mantiene.

En concreto, en lo referido a la **tasa de idoneidad**, las estadísticas disponibles hasta el curso 2015-2016 siguen mostrando un mayor porcentaje de alumnas matriculadas en el curso que por su edad les corresponde en comparación con el porcentaje de alumnos. Los valores diferenciales son especialmente altos en el caso del alumnado a los 15 años. No se registran apenas diferencias entre un curso académico y el siguiente.

Gráfico 35. Diferencias entre el porcentaje de alumnas y alumnos matriculados en el curso que por su edad les corresponde, por edad y por curso académico (2014-2015)

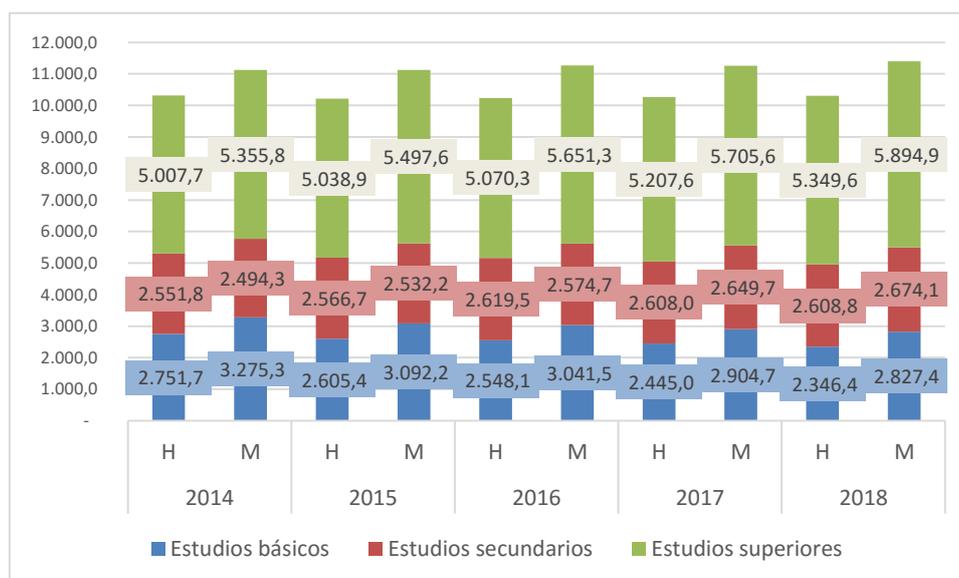


Fuente: Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, 2017. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

En lo relativo al **nivel de formación alcanzado**, los datos que arroja la EPA coinciden en presentar un **mayor nivel formativo de las mujeres** respecto al de los hombres en todas las etapas educativas.

Con el transcurso de los años, se observa que va disminuyendo el número de personas (tanto hombres como mujeres, aunque éstas en mayor número absoluto) que tan sólo han alcanzado el nivel de educación básica. Por su lado, la población que alcanza como máximo el nivel de educación secundaria permanece estable a lo largo de estos 5 años, sin que las diferencias entre mujeres y hombres sean significativas. Finalmente, **es en el nivel de formación universitaria donde destaca un mayor número de mujeres respecto al de los hombres en todos los años de referencia y en progresión anual creciente**. Los datos a los que se hace referencia figuran en el gráfico siguiente.

Gráfico 36. Población de más de 16 años por nivel de formación alcanzado (en miles), por sexo (2014-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA del INE, II Trimestre

Otro indicador relevante para el análisis es el relativo a la **tasa de abandono escolar temprano** que, como se vio en el capítulo anterior, partía de un preocupante 31% para los alumnos y un 22% para las alumnas. Los datos de la tabla siguiente constatan, por un lado, una **mejora de la situación global**, con una clara y progresiva disminución de las personas que abandonan el sistema educativo de forma temprana. En los hombres la situación ha mejorado en casi 10 puntos porcentuales desde antes de la programación. Las mujeres siguen manteniendo tasas diferencialmente menores a las de los hombres en materia de abandono escolar, compartiendo la tendencia a la disminución.

Tabla 50. Tasa de abandono escolar en personas de 18 a 24 años, por sexo y brecha de género (2014-2017)

2014			2015			2016			2017		
H	M	(M-H)									
25,60%	18,10%	7,50%	24,00%	15,80%	8,20%	22,70%	15,10%	7,60%	21,80%	14,50%	7,30%

Fuente: Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, 2017. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

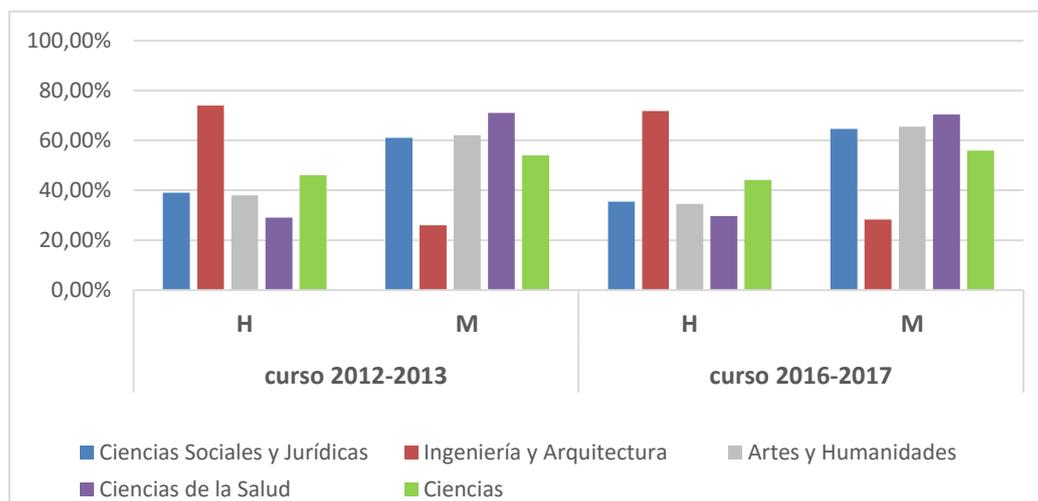
Asimismo, al hecho de que las mujeres permanezcan más tiempo en el sistema educativo y alcancen mayor nivel formativo se suma el hecho de que participan en **acciones de formación permanente** en mayor proporción que los hombres. Si bien, según la información que puede recabarse del Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, si en 2010 el porcentaje de mujeres en esta situación (12%) superaba en 2 puntos al porcentaje de hombres (10%), los datos disponibles para el año 2017 reflejan una ligera disminución en ambos grupos (9% de hombres y 10% de mujeres).

En cuanto a los datos de participación de la población adulta en actividades de aprendizaje que también se comentaban respecto a la situación de partida, los registros disponibles de esta encuesta del INE para el año 2016 vuelven a reflejar un porcentaje del 52% de mujeres entre el conjunto de

población de 25 a 64 años que realiza actividades de educación formal, mientras que la participación en actividades de educación no formal se equipara al 50% para mujeres y hombres.

No obstante se mantiene una **clara brecha de género en la elección de itinerario formativo**.

Gráfico 37. Porcentaje de estudiantes de 1er y 2º Grado por Rama de enseñanza, por sexo (cursos 2012-2013 y 2016-2017)



Fuente: Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

A la vista de los datos, se constata que la distribución del alumnado por ramas de enseñanza **mantiene los desequilibrios ya mencionados en el análisis de la situación de partida en los dos cursos académicos de referencia**. En el curso más reciente sigue apareciendo una clara masculinización de las ramas de Ingeniería y Arquitectura, donde las mujeres no superan porcentajes de matriculación del 30% respecto al curso 2012-2013. Justo lo opuesto sucede en el caso de la matriculación en Ciencias de la Salud. También se presenta muy feminizada (aunque en menor intensidad) la matrícula en la rama de Arte y Humanidades y en la de Ciencias Sociales y Jurídicas, que en ningún caso llega al 40% de matrícula en los hombres.

ANEXO 2. MATRIZ DE LA EVALUACIÓN

Criterio	Número de pregunta de evaluación	Preguntas de evaluación	Aclaración pregunta de evaluación	Indicadores	Herramientas de recogida de información	Estudios de caso
DISEÑO / IMPLEMENTACIÓN	P1	¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el diseño de los programas operativos FSE 2014-2020?	En el diseño de los programas operativos cómo se ha incorporado la perspectiva de género, de manera específica con actuaciones o de manera transversal. ¿Cómo se ha hecho esto?	Identificación de elementos concretos dirigidos a promocionar la perspectiva de género en el diseño de los PO y de las medidas previstas en él. Valoración de entidades expertas en la materia sobre la incorporación de la perspectiva de género en los PO	Revisión documental: Marco Normativo y de referencia; Programas Operativos Entrevista focalizada Instituto de la Mujer	
	P2	¿Qué medidas directas y/o transversales podrían mejorarse en este sentido y que sean competencia del FSE?	Identificar aspectos de mejora sobre el análisis anterior.	Valoración de entidades expertas en la materia sobre la posibilidad de mejora en la incorporación de medidas directas y/o transversales.	Revisión documental Entrevista focalizada AAGG Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Cuestionario online Organismos de igualdad nacional y regionales)	
	P3	¿Existe coherencia con otras políticas (y/o programas) de género?. ¿En qué medida pueden complementarse?	¿El FSE complementa el mandato de otras políticas o programas?	Grado de coherencia entre el FSE en materia de género y otras políticas. Identificación de elementos de mejora para la incorporación de la perspectiva de género.	Revisión documental Entrevista focalizada AAGG Cuestionario online Organismos de igualdad nacional y regionales)	
	P4	¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en la selección de las operaciones?	¿De qué manera las diferencias entre hombres y mujeres en la realidad contextual se ha considerado para la selección de las operaciones que se desarrollan en FSE?	Identificación de indicadores y elementos concretos con perspectiva de género en la selección de operaciones. Valoración de entidades expertas sobre la incorporación de la perspectiva de género.	Revisión documental: Programas Operativos Documentos estratégicos selección de operaciones de los Programas Operativos	
	P5	¿Existen diferencias significativas en la participación de mujeres y hombres?	¿Existen diagnósticos previos que permitan valorar las diferencias entre hombres y mujeres y la capacidad/potencialidad de las mismas de participar en actuaciones?	Reducción de las diferencias de participación entre hombres y mujeres. Identificación de actuaciones concretas que contribuyan a la reducción de las diferencias de participación entre hombres y mujeres.	Revisión documental: IAE Indicadores herramienta de gestión de FSE	
	P6	¿Cuál ha sido la evolución de las actuaciones directas ligadas al género con respecto a lo planificado?	De las actuaciones/operaciones específicas de género que estaban programadas ¿qué ha pasado? ¿Se han cumplido los objetivos?	Evolución de las actuaciones ligadas al género con respecto a lo planificado. Grado de consecución de los objetivos de las actuaciones ligadas al género. Valoración/Percepción sobre la consecución de los objetivos en la aplicación de las actuaciones ligadas al género.	Revisión documental: IAE	
	P7	¿Cuál ha sido la evolución de las actuaciones transversales ligadas al género con respecto a lo planificado?	De las actuaciones/operaciones de naturaleza transversal de género que estaban programadas ¿qué ha pasado? ¿Se han cumplido los objetivos?	Evolución de las actuaciones transversales ligadas al género con respecto a lo planificado. Grado de consecución de los objetivos de las actuaciones transversales ligadas al género. Valoración/Percepción sobre la consecución de los objetivos en la aplicación de las actuaciones transversales ligadas al género.	Revisión documental: IAE Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional)	
	P8	¿Se ha tenido en cuenta la participación de organismos especializados en género en el ciclo de vida de los programas?	¿cómo y con qué mecanismos se han incorporado a los agentes especializados en la materia en el ciclo de los programas?	Actas de reuniones/documentos de trabajo en los que se recojan las principales conclusiones tras la participación de los organismos especializados. Valoración de la calidad en la participación de los organismos especializados	Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional)	
	P9	¿Se ha considerado de manera adecuada la perspectiva de género en las actuaciones de información y comunicación?	¿Cómo se ha incorporado la perspectiva de género en las actuaciones de información y comunicación?	Valoración por parte de organismos especializados sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de información y comunicación Identificación de alusiones específicas para la promoción de la perspectiva de género en actuaciones de información y comunicación	Revisión documental: Programas Operativos Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional)	
	P10	¿Se han realizado diagnósticos en materia de igualdad de género específicos? ¿Contemplan el impacto de género de las medidas?	¿De qué manera en el proceso de diseño se han elaborado diagnósticos específicos?	Identificación de diagnósticos en materia de igualdad de género específicos. Identificación de valores contextuales en diagnósticos en materia de igualdad de género. Identificación de resultados esperados en materia de igualdad de género en diagnósticos.	Revisión documental: Programas Operativos (revisión de la sección 1); documentos de referencia en materia de igualdad de género revidados y vinculados con el periodo de programación 2014-2020	
	P11	¿Se han diseñado actuaciones considerando la interseccionalidad, es decir, la multidiscriminación que sufre las mujeres atendiendo a otras variables sociodemográficas, como la nacionalidad, etnia, edad, hábitat etc?	¿En qué medida las actuaciones que hayan podido preverse para las mujeres atienden a las diferentes discriminaciones de las que son susceptibles de sufrir?	Identificación de actuaciones bajo un punto de vista de la interseccionalidad. Valoración de entidades expertas sobre la incorporación de la interseccionalidad en las actuaciones de FSE.	Revisión documental: Programas Operativos; Documentos estratégicos de los criterios de selección de operaciones de los Programas Operativos. Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional)	
	P12	¿Se han diseñado actuaciones que operen sobre los factores estructurales que generan las brechas de género?	¿Se identifican actuaciones que estén dirigidas específicamente a mitigar brechas de género? (empleo, conciliación...)		Revisión documental: Programas Operativos; Documentos estratégicos de los criterios de selección de operaciones de los Programas Operativos. Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional)	
	P13	¿Se han considerado criterios de género para la selección de las personas beneficiarias?	Sobre la base de diagnósticos que indiquen la necesidad de realizar medidas de discriminación positiva, se han seleccionado a mujeres específicamente?	Identificación de criterios de género para la selección de las personas beneficiarias Valoración de entidades expertas sobre la incorporación de criterios de género para la selección de las personas beneficiarias.	Revisión documental: Programas Operativos; Documentos estratégicos de los criterios de selección de operaciones de los Programas Operativos. Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional)	
	P14	¿Se han diseñado sistemas de seguimiento y		Identificación de indicadores que incorporan la variable sexo en los sistemas de seguimiento y evaluación	Revisión documental: IAE; documentos estratégicos para el cálculo de los indicadores de los PO. Entrevista focalizada Instituto de la Mujer	

Criterio	Número de pregunta de evaluación	Preguntas de evaluación	Aclaración pregunta de evaluación	Indicadores	Herramientas de recogida de información	Estudios de caso
EFICACIA	P15 (informes de seguimiento)	¿Se ha contribuido con las intervenciones financiadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Debido al FSE ¿se han mitigado las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres?	Grado de contribución al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con las intervenciones financiadas. Mejora de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a partir de las intervenciones financiadas. Reducción de las brechas de género a partir de la implementación de las actuaciones cofinanciadas.	Revisión documental: IAE Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P16 (informes de seguimiento)	¿Se están alcanzando con las intervenciones los objetivos planteados en materia de género?	A partir de los objetivos en materia de género cómo se ha contribuido a su consecución a partir de la programación de FSE.	Grado de consecución de los objetivos planteados en materia de género. Grado de alineamiento entre las previsiones y los resultados obtenidos	Revisión documental: IAE Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	
	P17	¿Se está dando respuesta a las necesidades específicas de mujeres y hombres y, en particular, de quienes se encuentran en situación más desfavorecida ?	¿Las actuaciones dan respuesta a las necesidades identificadas?	Grado de alineación entre las actuaciones llevadas a cabo y las necesidades previamente identificadas.	Revisión documental: IAE Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P18	¿Se han adoptado medidas para garantizar un nivel de acceso y participación equitativo de mujeres y hombres a las actuaciones financiadas?	Valorar si la participación de las mujeres es equitativa con respecto a la de los hombres, para ello es preciso conocer el estado real de las mujeres.	Incremento del nivel de acceso y participación de las mujeres frente a los hombres en las actuaciones financiadas. Incremento del nivel de acceso y participación de las mujeres frente a lo previsto en las actuaciones financiadas.	Revisión documental: IAE Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	
	P19 (informes de seguimiento)	¿Se han producido desviaciones entre los perfiles de personas beneficiarias reales y las previstas?	Cuáles han sido los desajustes producidos entre los perfiles hacia los que se dirige y a los que se ha llegado.	Identificación de desajustes entre los perfiles previstos y los que se han beneficiado finalmente.	Revisión documental: Programas Operativos; IAE Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer	
	P20 (informes de seguimiento)	¿Se han conseguido cuantificar los resultados desagregados por sexo en todas las operaciones?		Descripción de los indicadores de resultados alcanzados. Valoración por parte de las entidades especializadas sobre la cuantificación de los resultados.	Revisión documental: IAE Inputs revisión herramienta de gestión FSE	
	P21 (vinculados a los resultados)	¿Cuáles son las principales dificultades que están entorpeciendo alcanzar los resultados previstos o los factores potenciadores de los resultados positivos?		Identificación de dificultades (soporte documental, consultas, entrevistas...)	Revisión documental: IAE, evaluaciones de los PO Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	

Criterio	Número de pregunta de evaluación	Preguntas de evaluación	Aclaración pregunta de evaluación	Indicadores	Herramientas de recogida de información	Estudios de caso
EFICIENCIA	P22	¿Cuáles fueron los costes unitarios por tipo de operación?		Grado de ejecución de lo previsto con respecto a lo ejecutado por operación.	Revisión documental: IAE Inputs revisión herramienta de gestión FSE	
	P23	¿Qué tipo de operaciones fueron las más eficientes y rentables ?		Justificación/percepción de los motivos para calcular la eficiencia.	Revisión documental: IAE Inputs revisión herramienta de gestión FSE Cuestionario online OI	
	P24	¿Han sido los recursos aplicados (humanos y presupuestarios) adecuados y suficientes para promover la integración y la igualdad entre mujeres y hombres en los programas operativos?		Percepción de los principales stakeholders sobre la conveniencia de los recursos Alineación de los resultados con respecto a los recursos utilizados.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI	
RESULTADOS	P25	¿Cómo y en qué medida ha contribuido el FSE a reducir las brechas de género o las desigualdades detectadas en el contexto de los programas operativos?		Reducción de los indicadores vinculados con la brecha de género identificados. Identificación de herramientas y mecanismos que han contribuido a la reducción de las brechas de género.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	
	P26	¿Cómo y en qué medida han contribuido las acciones y medidas de igualdad de los programas a mejorar la situación de las mujeres en los ámbitos de actuación del FSE (empleo, inclusión social, formación y educación)?		Identificación de mejoras en los distintos ámbitos vinculados con la mejora de la situación de las mujeres	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P27	¿Se ha contribuido a mejorar la situación de las mujeres pertenecientes a colectivos desfavorecidos ?	Quantificar en qué medida las mujeres pertenecientes a grupos que son catalogados como desfavorecidos ha mejorado	Mejora de las tasas de empleo Mejora de los niveles educativos Mejora del grado de inclusión social	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P28	¿Se ha conseguido infiuir desde un punto de vista de género en el entorno de las personas participantes (familias, empresas, instituciones educativas, medios de comunicación, etc.)?	Valorar si se ha producido una sensibilización desde el punto de vista de género	Identificación de acciones de sensibilización realizadas en el entorno familiar, empresas, instituciones educativas y medios de comunicación en materia de género. Percepción sobre una mejora en actividades desde el punto de vista de género.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P29	¿Cuáles han sido los resultados de las intervenciones en materia de género?		Identificación resultados en materia de género.	Revisión documental (IAE e informes de evaluación) Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	
	P30	¿Son estos resultados los esperados ?		Vinculación de los resultados obtenidos con respecto a los resultados previstos (que debieran estar programados)	Revisión documental (IAE e informes de evaluación) Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P31	¿Están satisfechas las personas participantes con los resultados de las actuaciones del FSE?		Grado de satisfacción de las personas participantes en cuanto a los resultados.	Cuestionario online OI	

Criterio	Número de pregunta de evaluación	Preguntas de evaluación	Aclaración pregunta de evaluación	Indicadores	Herramientas de recogida de información	Estudios de caso
IMPACTO	P32	¿Cuál ha sido el impacto de la ayuda FSE sobre la situación de partida de mujeres y hombres?	Es preciso identificar cuál era la situación de partida y que los cambios que se hayan producido estén fundamentados sobre ella.	Identificación de los cambios que se hayan podido producir tras las actuaciones de FSE.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P33	¿Son los resultados obtenidos sostenibles en el tiempo?	¿Es posible identificar mecanismos que garanticen la sostenibilidad de los resultados?	Identificación de actuaciones, diseño de herramientas y mecanismos que permitan contribuir a los resultados de FSE	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P34	¿Cuál fue el impacto neto de las medidas de género del FSE? ¿Hubo desplazamientos? ¿Se producen efectos de pérdida por "peso muerto" y sustitución?			Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	
	P35	¿Se ha producido algún impacto en los organismos intermedios y entidades beneficiarias como consecuencia del desarrollo de políticas, actuaciones y medidas con enfoque de género?		Percepción de los OI y entidades beneficiarias sobre los resultados en materia de género. Cambios producidos en las dinámicas de trabajo por parte de los OI y entidades beneficiarias.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P36	¿Se ha producido algún tipo de impacto estructural desde la perspectiva de género (cambios en los sistemas educativos, de formación, de empleo, de inclusión u otros)? ¿Y en las políticas nacionales o regionales de promoción de la igualdad de género?		Incorporación, eliminación o sustitución de elementos en sistemas educativos, de formación, de empleo, de inclusión u otros. Incorporación, eliminación o sustitución de elementos en las políticas nacionales o regionales a favor de la promoción de la igualdad de género.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P37	¿El impacto sería el mismo en caso de no haberse recibido la ayuda? (se pretende conocer el efecto neto de las actuaciones).		Identificación de diferencias (positivas o negativas) en materia de género en actuaciones que no han sido cofinanciadas.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	
	P38	¿Se está produciendo una interiorización de la perspectiva de género en el personal de las organizaciones gestoras que implementan las actividades? ¿Qué impacto está teniendo sobre las empresas y los agentes sociales?		Percepción sobre la sensibilización en materia de género entre el personal de las organizaciones gestoras Descripción/identificación del impacto en materia de género en las empresas y agentes sociales.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P39	¿Cuáles son los factores contextuales/coyunturales que pueden estar frenando o potenciando los impactos positivos de las intervenciones del programa (debates sociales; agenda internacional, etc)?		Identificación de los factores contextuales/coyunturales que frenan o potencian los impactos positivos de las intervenciones del programa.	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	
	P40	¿Ha contribuido la programación en materia de igualdad de oportunidades en los PO de FSE a incrementar el compromiso de las administraciones regionales en sus políticas generales?		Identificación de actuaciones concretas de difusión, sensibilización o normativa en materia de igualdad de oportunidades entre las administraciones regionales	Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Cuestionario online OI Entrevista focalizada Instituto de la Mujer Entrevista focalizada AAGG	Estudios de caso: Entrevista focalizada OI Entrevista focalizada Organismo de Igualdad Entrevista focalizada a entidades beneficiarias ubicadas en la región (del Programa Regional y Programa Plurirregional) Entrevista focalizada Gestor/es que gestionen operaciones dirigidas a mujeres (si las hay) Mesa de trabajo: agentes sociales, entidades del tercer sector, ¿personas destinatarias de las ayudas?
	P41	¿Se ha conseguido evitar los efectos no deseados o colaterales derivados de la aplicación de medidas de conciliación fundamentalmente?			Cuestionario online Organismos de igualdad (nacional y regional) Entrevista focalizada Instituto de la Mujer	

ANEXO 3: FUENTES DOCUMENTALES

▶ Base de datos principal para el análisis de los indicadores de productividad y resultados:

- SFC

▶ Ámbito normativo:

- El Reglamento (UE) N° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 de Disposiciones Comunes.
- El Reglamento (UE) N° 1304/2013 EL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo.
- Documento Guía de la DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Período de Programación 2014-2020. Seguimiento y Evaluación de la Política de Cohesión. Fondo Social Europeo
- Documento Guía sobre la evaluación de la Iniciativa de Empleo Juvenil, de la DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.
- Anexo D. Guía práctica de la recogida y validación de datos. Seguimiento y Evaluación de la Política de Cohesión. Fondo Social Europeo

▶ Documentación estratégica:

- **PO Plurirregionales** de FSE Seguimiento y Evaluación de la Política de Cohesión. Fondo Social Europeo.
- **PO regionales** FSE para el período 2014-2020.
- Documentos de los **Criterios de Selección** de las Operaciones en el marco de los PO de FSE para el período 2014-2020 de cada uno de los PO Regionales y Plurirregionales.
- Documentos para la **metodología del cálculo de los indicadores** de los PO de FSE 2014-2020 para cada uno de los PO Regionales y Plurirregionales.
- **Plan Estratégico Nacional de Evaluación** del FSE para el período 2014-2020
- **Planes Específicos de evaluación de los Programas Plurirregionales** FSE para el período 2014-2020. (se han analizado de todos excepto del POISES)
- **Plan de Evaluación Específico de los PO regionales** FSE para el período 2014-2020.
- **Dictámenes de Igualdad** de los PO regionales FSE y plurirregionales para el período 2014-2020.
- **Acuerdo de Asociación** España 2014-2020 y **condiciones ex ante** FEEI 2014-2020.

▶ Referencias en el ámbito de la evaluación / informes de ejecución REVISADOS:

- Primera evaluación de los PO Regionales de 2017.
- Primera evaluación de los PO Plurirregionales de 2017.

- Primera Evaluación de la Iniciativa de Empleo Juvenil. Diciembre de 2015.
- Informes relativos a la ejecución de las estrategias de comunicación de los PO e informes de buenas prácticas.

▶ **Documentación relevante en materia de igualdad entre hombres y mujeres:**

- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)
- Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019
- Guía de recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los planes de evaluación, TDR e informes de evaluación 2014-2020
- Orientaciones para la integración del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Programas Operativos de los Fondos Estructurales del periodo 2014-2020
- Batería de criterios de selección de operaciones con enfoque de género en el periodo de programación 2014-2020
- Guía para incorporar el enfoque de género en la información y comunicación de los fondos estructurales y de inversión europeos (2014-2020)
- Orientaciones para la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los criterios de selección de operaciones del periodo 2014-2020
- Guía metodológica para la realización del Dictamen de las autoridades nacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres sobre los programas cofinanciados con los fondos estructurales y de inversión europeos (EIE) en el periodo 2014-2020
- Guía para la presentación de buenas prácticas en la introducción del enfoque de género en las actuaciones de los Fondos Estructurales y de Inversión europeos

▶ **Fuentes estadísticas oficiales para el análisis de las brechas de género:**

- Indicadores demográficos básicos (INE)
- Encuesta de Población Activa (INE)
- Encuesta de Estructura Salarial (INE)
- Encuesta del Empleo del Tiempo (INE)
- Estadísticas de permisos laborales y excedencias (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
- Afiliaciones a la Seguridad Social (MTMSS)
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)

- Encuesta Nacional de Salud (INE)
- Encuesta de Condiciones de Vida (INE)
- Módulo Encuesta de población Activa del empleo personas con discapacidad (INE)
- Estadísticas del alumnado no universitario (Ministerio Educación, Cultura y Deporte)
- Datos y cifras del Sistema Universitario Español (MECD)
- Sistema Estatal de Indicadores de la Educación (MECD)
- Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (INE)
- “Mujeres y Hombres en España” (INE)
- Estadísticas sobre pobreza y distribución de la renta (Eurostat)
- Estadísticas e informes del EIGE

ANEXO 4: METODOLOGÍA DE LA CONSULTA REALIZADA A ORGANISMOS INTERMEDIOS Y BENEFICIARIOS Y A ORGANISMOS DE IGUALDAD

a) Descripción de la encuesta

La encuesta se ha dirigido a **dos tipos de organismos**. Por un lado los organismos intermedios y beneficiarios directos y por otro los organismos de igualdad, por lo tanto se diseñaron dos cuestionarios con una estructura muy similar pero con algunas preguntas adaptadas a la realidad de cada uno de los dos perfiles de organismos destinatarios.

La estructura común contaba con un apartado de identificación de la entidad y con los siguientes apartados de contenidos: Diseño, del PO, Implementación, Eficacia, Eficiencia, Resultados, Impacto y Valor añadido.

Las preguntas de cada cuestionario combinaban formatos de elección múltiple, escalas de valoración o campo abierto de aportaciones.

- El cuestionario para organismos intermedios y beneficiarios directos se componía de 2 preguntas de identificación (la entidad y el tipo de PO gestionado: regional o plurirregional) y de otras 44 preguntas específicas de contenidos.
- El cuestionario para organismos de igualdad se componía de 11 pregunta de identificación y 33 preguntas de contenidos.

Ambos cuestionarios se programaron en la plataforma de distribución *on line Survey Monkey*.

b) Invitación

La administración de la encuesta ha sido censal, esto es, en el caso de los organismos intermedios y beneficiarios finales directos se invitó a participar al conjunto de organismos identificados en el Anexo I de los Pliegos de prescripciones técnicas de la licitación (cuyo contacto fue facilitado por la Subdirección General de Programación y Evaluación FSE del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a partir de un previo mensaje por email de la Subdirectora anunciando que nos pondríamos en contacto posteriormente).

En el caso de los organismos de igualdad se invitó a las máximas responsables de las 19 entidades que desempeñan este papel en cada Comunidad autónoma, Ceuta y Melilla (contactos facilitados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades-IMIO-).

El mensaje de invitación fue muy similar a ambos organismos:

Texto: Invitación a organismos intermedios y beneficiarios directos

Buenos días:

Dando continuidad al mensaje que le envió el pasado día 8 de octubre la Subdirectora General de Programación y Evaluación FSE del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Dña. Esther M^a Pérez Quintana, nos dirigimos a Ud. solicitando su colaboración como informante clave para la Evaluación Temática de Igualdad de Género en la programación FSE 2014-2020 (adjuntamos carta de presentación).

Le invitamos a participar en la cumplimentación de un cuestionario on line (al que podrá entrar desde el enlace que se le facilita más abajo) en calidad de representante de Organismo Intermedio o Beneficiario directo de la Autoridad de Gestión competente.

Es posible que nos hayamos dirigido a varias personas de su Administración, pero les solicitamos **una sola respuesta por Programa Operativo**.

Asimismo, **si su entidad participa en más de un programa operativo, por favor, cumplimente tantas veces el cuestionario como programas operativos en los que participe**. Para ello deberá entrar de nuevo en el enlace que aparece a continuación:

https://es.surveymonkey.com/r/EETIO_OrganismosIntermedios

Por favor responda a la encuesta **antes del día 23 de octubre**.

Agradeciendo de antemano su colaboración, les saluda atentamente,

A lo largo del periodo de encuestación (del 9 al 23 de octubre) se remitió un mensaje como recordatorios del plazo de finalización de la encuesta y uno más como aviso de que la encuesta amplió su plazo de vigencia durante 5 días más. Asimismo hubo diverso intercambio de mensajes personalizados con personas que exponían dudas o consultas.

c) Respuestas Completas obtenidas

Cuestionarios completados por parte de organismos intermedios o beneficiarios finales:

Entidad invitada NOTA (*): conforme a la denominación administrativa existente al inicio de la programación	PO Regional	POEFE	POEJ	POISES
Andalucía- DG de Fondos Europeos (*)	X			
Aragón- DG de Presupuesto, Financiación y Tesorería (*)	X			
Asturias- Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (*)				
Baleares- DG de Fondos Europeos (*)	X			
Canarias- DG de Planificación y Presupuesto (*)				
Cantabria- Servicio Cántabro de Empleo (*)	X		X	
Castilla y León- DG Presupuestos y Estadística (*)	X			
Castilla-La Mancha- Vicecons Empleo y Relaciones Laborales (*)	X		X	
Cataluña- Servicio Público de Empleo de Cataluña (*)	X			
Ceuta- PROCESA. Sociedad de Desarrollo de Ceuta, S.A (*)	X			
Com.Valenciana- DG de Financiación y Fondos Europeos (*)	X		X	
Extremadura- Secretaría Gral. de Presupuestos y Financiación (*)				
Galicia- DG Política Financiera, Tesoro y Fondos Europeos (*)	X			
Madrid- DG. Asuntos Europeos y cooperación con el Estado (*)	X		X	
Melilla- DG de Fondos Europeos (*)	X			
Murcia- DG de Presupuestos y Fondos Europeos (*)				
Navarra- DG de Política Económica y Empresarial y Trabajo (*)	X			
País Vasco- DG Planificación e Innovación en el Empleo (*)	X		X	
La Rioja-DG Empleo (*)	X		X	
Servicio Público de Empleo Estatal (Mº de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)		X	X	X
Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (Mº Economía y Empresa)				
Agencia Estatal de Investigación (Mº Economía y Empresa)				

Entidad invitada	PO Regional	POEFE	POEJ	POISES
NOTA (*): conforme a la denominación administrativa existente al inicio de la programación				
DG de Relaciones con las Comunidades Autónomas y Entes Locales (Mº de Política Territorial y Función Pública)			X	
Cámara de Comercio de España			X	
Red.es (Mº Economía y Empresa)		X		
Fundación EOI (Mº de Economía y Empresa)				
Fundación Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa (INCYDE)		X	X	
Fundación La Caixa			X	
Fundación ONCE			X	X
Cruz Roja Española				X
Fundación Secretariado Gitano			X	X
Young Men´s Christian Association (YMCA)			X	
Fundación Biodiversidad (Mº para la Transición Ecológica)		X		
DG Planificación y Gestión Educativa (Mº de Educación y Formación Profesional)		X		
Instituto de Salud Carlos III (Mº de Ciencia, Innovación y Universidades)		X		
Instituto Social de la Marina (Mº de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)		X		
Secretaría General de Inmigración y Emigración (Mº de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)				X
Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Mº de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad)				X
IMSERSO (Mº Sanidad, Consumo y Bienestar Social)				X
Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (Mº de Interior) (*)				
Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES)				X
Proyecto Hombre				
Fundación Santa María La Real				X
Cáritas				
Fundación CEPAIM				X
Fundación Acción contra el Hambre				X
Fundación Mujeres				X

Entidad invitada	PO	POEFE	POEJ	POISES
NOTA (*): conforme a la denominación administrativa existente al inicio de la programación	Regional			
TOTAL	15	7	14	12

Cuestionarios completados por parte de organismos de igualdad:

Entidad invitada: Organismo de igualdad de	"X" cumplimentadas al completo
Andalucía	
Aragón	X
Asturias	X
Baleares	
Canarias	X
Cantabria	X
Castilla y León	X
Castilla-La Mancha	X
Cataluña	
Ceuta	X
Comunidad Valenciana	X
Extremadura	X
Galicia	X
Madrid	X
Melilla	
Murcia	X
Navarra	X
País Vasco	X (*)
La Rioja	X
TOTAL N=	15

NOTA: Se han considerado porque contestaron hasta la pregunta 27 de 34

d) Comentarios e incidencias recogidas durante el proceso de encuestación

Sobre la lógica de la encuesta

- En una misma encuesta, la de organismos intermedios y beneficiarios directos, se han invitado a organismos de muy diversos perfiles: organismos intermedios de ámbito regional, organismos intermedios de ámbito estatal, beneficiarios directos de la autoridad de gestión, organismos que gestionan un solo PO o varios PO (regional y plurirregional; o varios plurirregionales). Eso ha tenido varias consecuencias:
 - Algunas entidades pueden haber considerado que las preguntas eran muy genéricas para cubrir su realidad específica. Sin embargo, haber personalizado mucho los cuestionarios habría impedido la comparabilidad y el análisis agregado.
 - Algunas entidades tenían que cumplimentar varios cuestionarios con poca diferencia de matiz, por lo que en algunos casos no han llegado a cumplimentar un cuestionario por PO gestionado.

- Ha habido organismos que han comentado su imposibilidad de responder a cuestiones del pasado en particular de la fase de diseño del PO porque ha habido cambios en las personas que desempeñaban esas responsabilidades (sustituciones, jubilaciones, etc.) y en algunos casos ya no queda nadie para reconstruir el recorrido histórico.

ANEXO 5. EFICACIA

Tabla 51: Ejecución financiera de todos los Programas Operativos del FSE (31-12-2017)

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A - más desarrolladas tasa 50%	1A	1.188.443.755,00 €	431.739.362,87 €	36,33%
B - más desarrolladas tasa 80%	1B	442.651.896,00 €	165.506.117,65 €	37,39%
C - transición tasa 80%	1C	2.007.713.402,00 €	431.438.116,91 €	21,49%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1D	328.073.131,00 €	78.151.997,91 €	23,82%
E - transición tasa 85%	1E	145.646.143,00 €	13.642.654,00 €	9,37%
A - más desarrolladas tasa 50%	2A	1.136.262.514,00 €	489.859.575,26 €	43,11%
B - más desarrolladas tasa 80%	2B	331.909.406,00 €	139.733.100,64 €	42,10%
C - transición tasa 80%	2C	1.141.190.941,00 €	258.766.690,62 €	22,68%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2D	188.809.392,00 €	31.630.540,26 €	16,75%
E - transición tasa 85%	2E	49.309.300,00 €	14.712.490,00 €	29,84%
A - más desarrolladas tasa 50%	3A	1.240.789.409,00 €	614.951.080,07 €	49,56%
B - más desarrolladas tasa 80%	3B	265.357.324,00 €	134.918.462,01 €	50,84%
C - transición tasa 80%	3C	1.107.539.509,00 €	742.647.949,59 €	67,05%
D - menos desarrolladas tasa 80%	3D	164.339.864,00 €	143.696.521,61 €	87,44%
E - transición tasa 85%	3E	84.976.914,00 €	18.524.723,00 €	21,80%
IEJ-91,89%	5	2.963.614.592,00 €	1.939.106.314,90 €	65,43%
A - más desarrolladas tasa 50%	6A	5.738.749,00 €	1.620.849,48 €	28,24%
B - más desarrolladas tasa 80%	6B	2.202.302,00 €	798.368,12 €	36,25%
C - transición tasa 80%	6C	18.179.221,00 €	6.667.909,83 €	36,68%
D - menos desarrolladas tasa 80%	6D	1.984.800,00 €	539.038,19 €	27,16%
A - más desarrolladas tasa 50%	7A	2.118.099,00 €	877.484,62 €	41,43%
B - más desarrolladas tasa 80%	7B	1.446.600,00 €	498.698,31 €	34,47%
C - transición tasa 80%	7C	7.699.599,00 €	3.870.172,39 €	50,26%
D - menos desarrolladas tasa 80%	7D	1.329.098,00 €	727.953,58 €	54,77%
A - más desarrolladas tasa 50%	8A	120.234.567,00 €	46.028.914,10 €	38,28%
B - más desarrolladas tasa 80%	8B	36.643.013,00 €	11.108.558,16 €	30,32%
C - transición tasa 80%	8C	107.524.100,00 €	48.293.376,97 €	44,91%
D - menos desarrolladas tasa 80%	8D	9.578.414,00 €	2.821.550,17 €	29,46%
E - transición tasa 85%	8E	10.073.389,00 €	492.047,35 €	4,88%
A - más desarrolladas tasa 50%	9A	25.000.000,00 €	0,00 €	0,00%
Total general		13.136.379.443,00 €	5.773.370.618,57 €	43,95%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución

Tabla 52: Grado de ejecución financiera por eje y categoría de región (Programas Operativos Regionales)

Eje-Categoría de Región	Total programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
1A	743.777.239,00 €	298.941.168,19 €	40,19%
1B	182.121.615,00 €	105.970.493,01 €	58,19%
1C	408.142.252,00 €	232.444.146,66 €	56,95%
1D	127.962.935,00 €	64.473.154,26 €	50,38%
1E	52.364.671,00 €	13.642.654,00 €	26,05%
2A	883.150.928,00 €	395.207.510,44 €	44,75%
2B	149.303.585,00 €	82.613.287,27 €	55,33%
2C	373.656.274,00 €	59.884.841,39 €	16,03%
2D	70.010.639,00 €	5.336.524,51 €	7,62%
2E	49.309.300,00 €	14.712.490,00 €	29,84%
3A	537.571.893,00 €	218.582.078,99 €	40,66%
3B	168.253.456,00 €	49.352.170,44 €	29,33%
3C	721.265.747,00 €	384.187.198,34 €	53,27%
3D	131.792.380,00 €	113.204.804,30 €	85,90%
3E	84.976.914,00 €	18.524.723,00 €	21,80%
6A	2.963.371,00 €	490.000,00 €	16,54%
6C	6.320.000,00 €	2.585.975,15 €	40,92%
8A	65.454.358,00 €	24.186.613,28 €	36,95%
8B	13.398.591,00 €	3.723.557,46 €	27,79%
8C	42.908.171,00 €	29.636.320,64 €	69,07%
8D	1.784.470,00 €	251.993,21 €	14,12%
8E	4.435.952,00 €	0,00 €	0,00%
9A	25.000.000,00 €	0,00 €	0,00%
Total general	4.845.924.741,00 €	2.117.951.704,54 €	43,71%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos y los Informes Anuales de Ejecución 2017.

Nota: A-Más desarrolladas - 50% 1: Eje Prioritario 1 (Empleo)
 B-Más desarrolladas - 80% 2: Eje Prioritario 2 (Inclusión social)
 C-Transición - 80% 3: Eje Prioritario 3 (Educación y formación)
 D-Menos desarrolladas -80% 6: Eje Prioritario 6 (Innovación social)
 E-Transición - 85%. 8: Eje Prioritario 8 (Asistencia Técnica)
 9: Eje Prioritario 9 (Instrumentos Financieros)

Tabla 53: Grado de ejecución financiera por Eje Prioritario (Programas Operativos Regionales)

	Total programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
Eje Prioritario 1	1.514.368.712,00 €	715.471.616,12 €	47,25%
Eje Prioritario 2	1.525.430.726,00 €	557.754.653,61 €	36,56%
Eje Prioritario 3	1.643.860.390,00 €	783.850.975,07 €	47,68%
Eje Prioritario 6	9.283.371,00 €	3.075.975,15 €	33,13%
Eje Prioritario 8	127.981.542,00 €	57.798.484,59 €	45,16%
Eje Prioritario 9	25.000.000,00 €	0,00 €	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos y los Informes Anuales de Ejecución 2017.

Tabla 54: Grado de ejecución financiera por Categoría de Región (Programas Operativos Regionales)

	Total programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A-Más desarrolladas - 50%	2.257.917.789,00 €	937.407.370,90 €	41,52%
B-Más desarrolladas - 80%	513.077.247,00 €	241.659.508,18 €	47,10%
C-Transición - 80%	1.552.292.444,00 €	708.738.482,18 €	45,66%
D-Menos desarrolladas -80%	331.550.424,00 €	183.266.476,28 €	55,28%
E-Transición - 85%.	191.086.837,00 €	46.879.867,00 €	24,53%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos y los Informes Anuales de Ejecución 2017.

Tabla 55: Grado de ejecución financiera del POISES

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A - más desarrolladas tasa 50%	1A	8.067.848,00 €	2.382.553,63 €	29,53%
B - más desarrolladas tasa 80%	1B	6.043.347,00 €	1.076.125,91 €	17,81%
C - transición tasa 80%	1C	22.396.623,00 €	3.341.192,52 €	14,92%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1D	3.520.184,00 €	464.598,57 €	13,20%
A - más desarrolladas tasa 50%	2A	200.784.822,00 €	94.652.064,82 €	47,14%
B - más desarrolladas tasa 80%	2B	150.400.972,00 €	57.119.813,37 €	37,98%
C - transición tasa 80%	2C	557.385.549,00 €	198.881.849,23 €	35,68%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2D	87.606.948,00 €	26.294.015,75 €	30,01%
A - más desarrolladas tasa 60%	6A	1.861.850,00 €	912.077,12 €	48,99%
B - más desarrolladas tasa 90%	6B	1.487.624,00 €	627.268,54 €	42,17%
C - transición tasa 90%	6C	5.513.128,00 €	2.562.718,40 €	46,48%
D - menos desarrolladas tasa 90%	6D	866.525,00 €	271.286,93 €	31,31%
A - más desarrolladas tasa 60%	7A	1.258.665,00 €	219.175,14 €	17,41%
B - más desarrolladas tasa 90%	7B	1.005.678,00 €	175.623,52 €	17,46%
C - transición tasa 90%	7C	3.727.039,00 €	651.829,35 €	17,49%
D - menos desarrolladas tasa 90%	7D	585.798,00 €	102.499,98 €	17,50%
A - más desarrolladas tasa 50%	8A	5.451.211,00 €	1.870.893,20 €	34,32%
B - más desarrolladas tasa 80%	8B	4.083.315,00 €	1.157.373,17 €	28,34%
C - transición tasa 80%	8C	15.132.754,00 €	4.366.538,41 €	28,85%
D - menos desarrolladas tasa 80%	8D	2.378.488,00 €	695.773,38 €	29,25%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución

Tabla 56: Grado de ejecución financiera del POEFE

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A - más desarrolladas tasa 50%	1A	210.115.230,00 €	125.066.694,24 €	59,52%
B - más desarrolladas tasa 80%	1B	133.074.312,00 €	58.459.498,73 €	43,93%
C - transición tasa 80%	1C	911.853.792,00 €	195.007.247,15 €	21,39%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1D	138.157.259,00 €	13.214.245,08 €	9,56%
A - más desarrolladas tasa 50%	2A	52.326.764,00 €	0,00 €	0,00%
B - más desarrolladas tasa 80%	2B	32.204.849,00 €	0,00 €	0,00%
C - transición tasa 80%	2C	210.149.118,00 €	0,00 €	0,00%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2D	31.191.805,00 €	0,00 €	0,00%
A - más desarrolladas tasa 50%	3A	703.217.516,00 €	396.369.001,08 €	56,37%
B - más desarrolladas tasa 80%	3B	97.103.868,00 €	85.566.291,57 €	88,12%
C - transición tasa 80%	3C	386.273.762,00 €	358.460.751,25 €	92,80%
D - menos desarrolladas tasa 80%	3D	32.547.484,00 €	30.491.717,31 €	93,68%
A - más desarrolladas tasa 50%	6A	913.528,00 €	218.772,36 €	23,95%

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
B - más desarrolladas tasa 80%	6B	714.678,00 €	171.099,58 €	23,94%
C - transición tasa 80%	6B	6.346.093,00 €	1.519.216,28 €	23,94%
D - menos desarrolladas tasa 80%	6D	1.118.275,00 €	267.751,26 €	23,94%
A - más desarrolladas tasa 50%	7A	859.434,00 €	658.309,48 €	76,60%
B - más desarrolladas tasa 80%	7B	440.922,00 €	323.074,79 €	73,27%
C - transición tasa 80%	7C	3.972.560,00 €	3.218.343,04 €	81,01%
D - menos desarrolladas tasa 80%	7D	743.300,00 €	625.453,60 €	84,15%
A - más desarrolladas tasa 50%	8A	16.396.598,00 €	4.806.778,94 €	29,32%
B - más desarrolladas tasa 80%	8B	5.535.299,00 €	1.424.471,38 €	25,73%
C - transición tasa 80%	8C	32.890.687,00 €	8.154.282,29 €	24,79%
D - menos desarrolladas tasa 80%	8D	4.576.903,00 €	1.144.134,29 €	25,00%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución

Tabla 57: Grado de ejecución financiera del POEJ

Categoría de Región	Eje	Total Programado 2014-2020	Gasto ejecutado (31-12-2017)	Gasto ejecutado/Total programado (%)
A - más desarrolladas tasa 50%	1A	226.483.438,00 €	5.348.946,81 €	2,36%
B - más desarrolladas tasa 80%	1B	121.412.622,00 €	0,00 €	0,00%
C - transición tasa 80%	1C	665.320.735,00 €	645.530,58 €	0,10%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1D	58.432.753,00 €	0,00 €	0,00%
E - transición tasa 85%	1E	93.281.472,00 €	0,00 €	0,00%
IEJ-91,89%	5	2.963.614.592,00 €	1.939.106.314,90 €	65,43%
A - más desarrolladas tasa 50%	8A	32.932.400,00 €	15.164.628,68 €	46,05%
B - más desarrolladas tasa 80%	8B	13.625.808,00 €	4.803.156,15 €	35,25%
C - transición tasa 80%	8C	16.592.488,00 €	6.136.235,63 €	36,98%
D - menos desarrolladas tasa 80%	8D	838.553,00 €	729.649,29 €	87,01%
E - transición tasa 85%	8E	5.637.437,00 €	492.047,35 €	8,73%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución

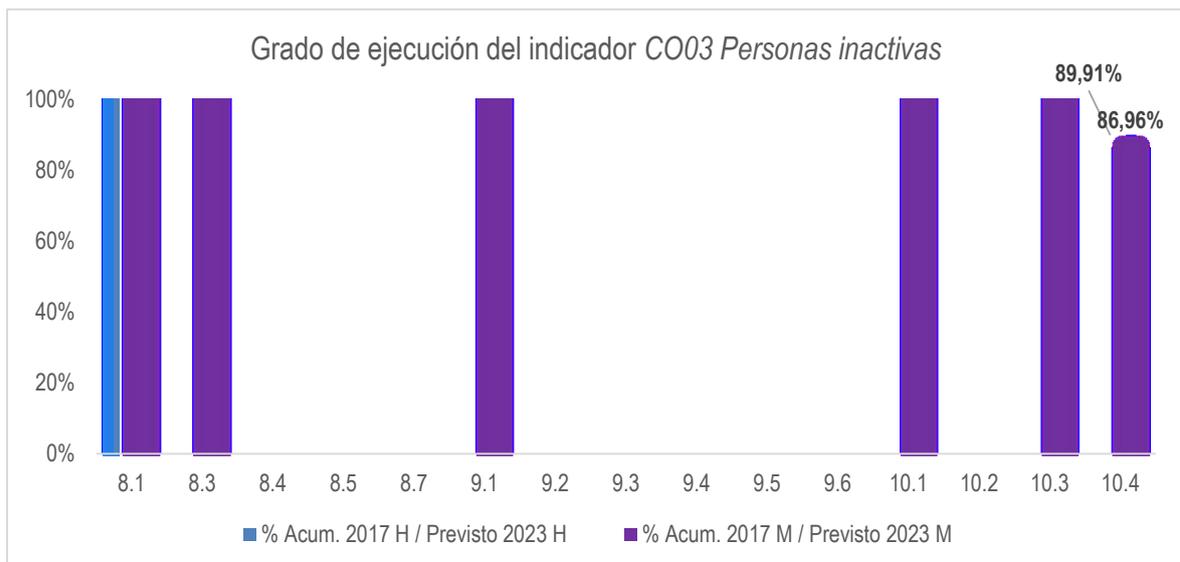
Tabla 58: Grado de ejecución de los indicadores de productividad (Programas Operativos Regionales)

ID	% Acum. Total/Previsto 2023	V. Acum H	% Acum. H / Previsto 2023 H	V. Acum M	% Acum. M / Previsto 2023 M
CO01	23,82%	227.473	22,48%	273.827	25,06%
CO02	0,00%	61.576	0,00%	87.029	0,00%
CO03	220,88%	213.237	218,50%	198.940	222,32%
CO04	143,52%	24.876	115,10%	32.710	176,57%
CO05	33,56%	66.551	31,87%	83.955	35,01%
CO06	5223,45%	224.216	4657,58%	195.058	6074,68%
CO07	0,00%	35.529	0,00%	45.867	0,00%

ID	% Acum. Total/Previsto 2023	V. Acum H	% Acum. H / Previsto 2023 H	V. Acum M	% Acum. M / Previsto 2023 M
CO08	0,00%	22.507	0,00%	28.139	0,00%
CO09	35,58%	248.081	34,35%	231.506	37,00%
CO10	398,40%	176.784	340,75%	203.473	467,14%
CO11	398,29%	58.539	313,45%	91.125	482,19%
CO12	0,00%	45.174	0,00%	52.320	0,00%
CO13	0,00%	19.503	0,00%	29.245	0,00%
CO14	0,00%	14.079	0,00%	31.538	0,00%
CO15	82,55%	60.103	83,33%	68.841	81,88%
CO16	45,36%	39.666	50,16%	31.903	40,54%
CO17	584,99%	55.475	525,98%	77.231	636,27%
CO18	0,00%	9.541	0,00%	8.336	0,00%
CO19	0,00%	98.736	0,00%	111.348	0,00%
CO20	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CO21	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CO22	38,80%	0	0,00%	0	0,00%
CO23	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
T.Gral.Part	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

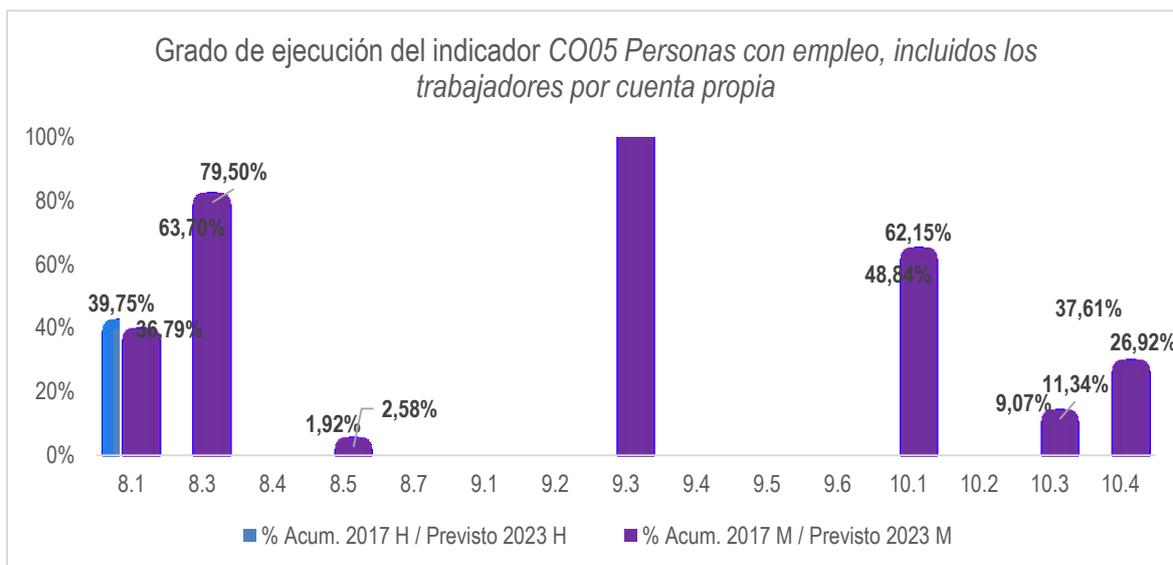
Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos y los Informes Anuales de Ejecución 2017.

Gráfico 38. Grado de ejecución del indicador CO03 Personas inactivas a 31 de diciembre de 2017 con respecto al objetivo 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Gráfico 39. Grado de ejecución del indicador CO05 Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia a 31 de diciembre de 2017 con respecto al objetivo 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 59: Grado de ejecución del indicador de productividad CO01 para la Prioridad de Inversión 8.3. POISES

Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	2.018	1.292	726	476	250	226	24%	19%	31%
B	1.512	968	544	344	162	182	23%	17%	33%
C	5.602	3.585	2.017	1.278	570	708	23%	16%	35%
D	881	564	317	235	98	137	27%	17%	43%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 60: Grado de ejecución del indicador de productividad CO01 para la Prioridad de Inversión 8.4. POISES

Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	1.550	-	1.550	22	-	22	1%	-	1%
B	1.161	-	1.161	20	-	20	2%	-	2%
C	4.304	-	4.304	0	-	0	0%	-	0%
D	676	-	676	0	-	0	0%	-	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 61: Grado de ejecución de todos los indicadores de productividad del POISES

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	278.409	152.101	126.308	55%	45%
CO02	Desempleados de larga duración	74.302	37.291	37.011	50%	50%

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO03	Personas inactivas	121.023	73.948	47.075	61%	39%
CO04	Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación	92.570	53.314	39.256	58%	42%
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia	38.829	20.332	18.497	52%	48%
CO06	Personas menores de 25 años	38.396	21.995	16.492	57%	43%
CO07	Personas mayores de 54 años	37.722	20.480	17.268	54%	46%
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	31.741	17.141	14.600	54%	46%
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o primer ciclo de educación secundaria (CINE 2)	262.309	161.290	101.019	61%	39%
CO10	Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)	112.981	57.467	55.514	51%	49%
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)	35.403	14.123	21.280	40%	60%
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo	48.906	21.821	27.085	45%	55%
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo	25.144	9.134	16.010	36%	64%
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo	13.895	3.647	10.248	26%	74%
CO15	Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)	81.743	36.969	44.774	45%	55%
CO16	Participantes con discapacidad	292.698	176.046	116.652	60%	40%
CO17	Otros participantes desfavorecidos	76.011	41.922	34.089	55%	45%
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda	5.873	3.530	2.343	60%	40%
CO19	Personas de zonas rurales	18.060	10.826	7.234	60%	40%
CO20	Número de proyectos ejecutados en su totalidad o en parte por interlocutores sociales u ONG	286	0	2	0%	1%
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo	56	0	0	0%	0%
CO22	Número de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local	12	0	2	0%	17%
CO23	Número de microempresas y pequeñas y medianas empresas apoyadas (incluidas las cooperativas y las empresas de la economía social)	312	6	4	2%	1%
	Total general de participantes	440.259	247.340	192.918	56%	44%
Total general		2.126.940	1.180.723	945.681	56%	44%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 62: Grado de ejecución del indicador CO01 para la Prioridad de Inversión 8.1. POEFE

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.1									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	71.066	29.008	42.058	208.434	77.974	130.460	293%	269%	310%
B	47.547	19.439	28.108	26.259	10.923	15.336	55%	56%	55%
C	351.255	120.640	230.615	77.950	34.268	43.682	22%	28%	19%
D	55.318	18.889	36.429	4.674	2.365	2.309	8%	13%	6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 63: Grado de ejecución del indicador CO01 para la Prioridad de Inversión 8.3. POEFE

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.3									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	42.246	19.856	22.390	23.455	8.373	15.082	56%	42%	67%
B	26.977	12.679	14.298	4.973	1.997	2.976	18%	16%	21%
C	184.070	80.991	103.079	13.283	5.366	7.917	7%	7%	8%
D	27.989	12.035	15.954	1.923	793	1.130	7%	7%	7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 64: Grado de ejecución del indicador CO01 para la Prioridad de Inversión 8.4. POEFE

CO01. Desempleados, incluidos de larga duración. Prioridad de Inversión 8.4									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	15.115	0	15.115	4.965	0	4.965	33%	-	33%
B	9.771	0	9.771	1.854	0	1.854	19%	-	19%
C	60.702	0	60.702	4.958	0	4.958	8%	-	8%
D	9.009	0	9.009	639	0	639	7%	-	7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 65: Grado de ejecución del indicador CO05 para la Prioridad de Inversión 8.5. POEFE

CO05. Empleados, incluso por cuenta propia. Prioridad de Inversión 8.5									
Categoría de Región	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum./ Previsto T	%Acum./ Previsto H	%Acum. / Previsto M
	Total	Hombres	Mujeres	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres			
A	29.229	15.784	13.445	26.776	18.452	8.324	92%	117%	62%
B	16.911	9.301	7.610	8.629	7.073	1.556	51%	76%	20%
C	112.015	59.368	52.647	16.296	12.145	4.151	15%	20%	8%
D	16.770	8.720	8.050	309	214	95	2%	2%	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 66: Grado de ejecución de los indicadores de productividad de la PI 10.1 del POEFE

E017. Participantes de 1º de FP Básica. Prioridad de Inversión 10.1									
	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum/Previsto T	%Acum/Previsto H	%Acum/Previsto M
A - más desarrolladas tasa 50%	41.582	29.523	12.059	5.153	3.693	1.460	12%	13%	12%
B - más desarrolladas tasa 80%	4.022	2.976	1.046	7.407	5.277	2.130	184%	177%	204%
C - transición tasa 80%	29.516	21.547	7.969	2.987	2.048	939	10%	10%	12%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2.242	1.614	628	818	0	818	36%	0%	130%
E018. Participantes de 2º de FP Básica. Prioridad de Inversión 10.1									
	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum/Previsto T	%Acum/Previsto H	%Acum/Previsto M
A - más desarrolladas tasa 50%	27.721	19.682	8.039	1.696	1.194	502	6%	6%	6%
B - más desarrolladas tasa 80%	2.681	1.984	697	2.216	1.553	663	83%	78%	95%
C - transición tasa 80%	19.578	14.365	5.313	1.325	898	427	7%	6%	8%
D - menos desarrolladas tasa 80%	1.495	1.076	419	818	0	818	55%	0%	195%
E019. Participantes de 3º de la ESO. Prioridad de Inversión 10.1									
	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum/Previsto T	%Acum/Previsto H	%Acum/Previsto M
A - más desarrolladas tasa 50%	59.224	29.612	29.612	18.435	8.945	9.490	31%	30%	32%
B - más desarrolladas tasa 80%	8.598	4.299	4.299	0	0	0	0%	0%	0%
C - transición tasa 80%	37.143	18.572	18.572	0	0	0	0%	0%	0%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2.814	1.407	1.407	818	0	818	29%	0%	58%
E020. Participantes de 4º de la ESO. Prioridad de Inversión 10.1									
	Valor previsto (2023)			Valor acumulado (31-12-2017)			%Acum/Previsto T	%Acum/Previsto H	%Acum/Previsto M
A - más desarrolladas tasa 50%	59.224	29.612	29.612	18.435	8.945	9.490	31%	30%	32%
B - más desarrolladas tasa 80%	8.598	4.299	4.299	0	0	0	0%	0%	0%
C - transición tasa 80%	37.143	18.572	18.572	0	0	0	0%	0%	0%
D - menos desarrolladas tasa 80%	2.814	1.407	1.407	818	0	818	29%	0%	58%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 67: Grado de ejecución de todos los indicadores de productividad del POEFE

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	369.670	140.753	228.917	38%	62%
CO02	Desempleados de larga duración	44.076	17.123	26.953	39%	61%
CO03	Personas inactivas	100.592	55.281	45.311	55%	45%
CO04	Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación	50.879	26.059	24.820	51%	49%
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia	145.291	68.439	76.852	47%	53%
CO06	Personas menores de 25 años	51.564	30.785	20.779	60%	40%
CO07	Personas mayores de 54 años	38.622	18.890	19.732	49%	51%
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	24.855	13.016	11.839	52%	48%
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o primer ciclo de educación secundaria (CINE 2)	326.556	170.376	156.180	52%	48%
CO10	Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)	166.798	59.592	107.206	36%	64%
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)	124.210	33.743	90.467	27%	73%
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo	6.080	3.608	2.472	59%	41%
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo	5.779	3.444	2.334	60%	40%
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo	10.400	6.177	4.223	59%	41%
CO15	Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)	37.557	15.907	21.649	42%	58%
CO16	Participantes con discapacidad	206.037	130.201	75.836	63%	37%
CO17	Otros participantes desfavorecidos	12.786	7.914	4.872	62%	38%
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda	674	422	252	63%	37%
CO19	Personas de zonas rurales	19.249	11.912	7.337	62%	38%
CO20	Número de proyectos ejecutados en su totalidad o en parte por interlocutores sociales u ONG	0	0	0	-	-
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo	1	0	1	-	-
CO22	Número de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local	0	0	0	-	-
CO23	Número de microempresas y pequeñas y medianas empresas apoyadas (incluidas las cooperativas y las empresas de la economía social)	0	0	0	-	-
	Total general de participantes	649.653	283.065	366.588	44%	56%
Total general		2.391.329	1.096.709	1.294.618	46%	54%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 68: Grado de ejecución de todos los indicadores de productividad de la PI 8.2 del Eje 1 del POEJ. Categoría de Región C - transición

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	727	329	398	45%	55%
CO02	Desempleados de larga duración	282	125	157	44%	56%
CO03	Personas inactivas	271	126	145	46%	54%

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO04	Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación	270	125	145	46%	54%
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia	5	1	4	20%	80%
CO06	Personas menores de 25 años	685	333	352	49%	51%
CO07	Personas mayores de 54 años	0	0	0	-	-
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	0	0	0	-	-
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o primer ciclo de educación secundaria (CINE 2)	340	179	161	53%	47%
CO10	Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)	431	195	236	45%	55%
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)	121	35	86	29%	71%
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo	267	121	146	45%	55%
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo	69	24	45	35%	65%
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo	28	12	16	43%	57%
CO15	Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romani)	66	20	46	30%	70%
CO16	Participantes con discapacidad	25	10	15	40%	60%
CO17	Otros participantes desfavorecidos	111	47	64	42%	58%
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda	0	0	0	-	-
CO19	Personas de zonas rurales	0	0	0	-	-
CO20	Número de proyectos ejecutados en su totalidad o en parte por interlocutores sociales u ONG (1)	0			-	-
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo (1)	0			-	-
CO22	Número de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local (1)	0			-	-
CO23	Número de microempresas y pequeñas y medianas empresas apoyadas (incluidas las cooperativas y las empresas de la economía social) (1)	0			-	-
T.Gral. Part	Total general de participantes (2)	1.003	456	547	45%	55%
Total general		4.701	2.138	2.563	45%	55%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Tabla 69: Grado de ejecución de todos los indicadores de productividad de la PI 8.2 del Eje 5del POEJ.

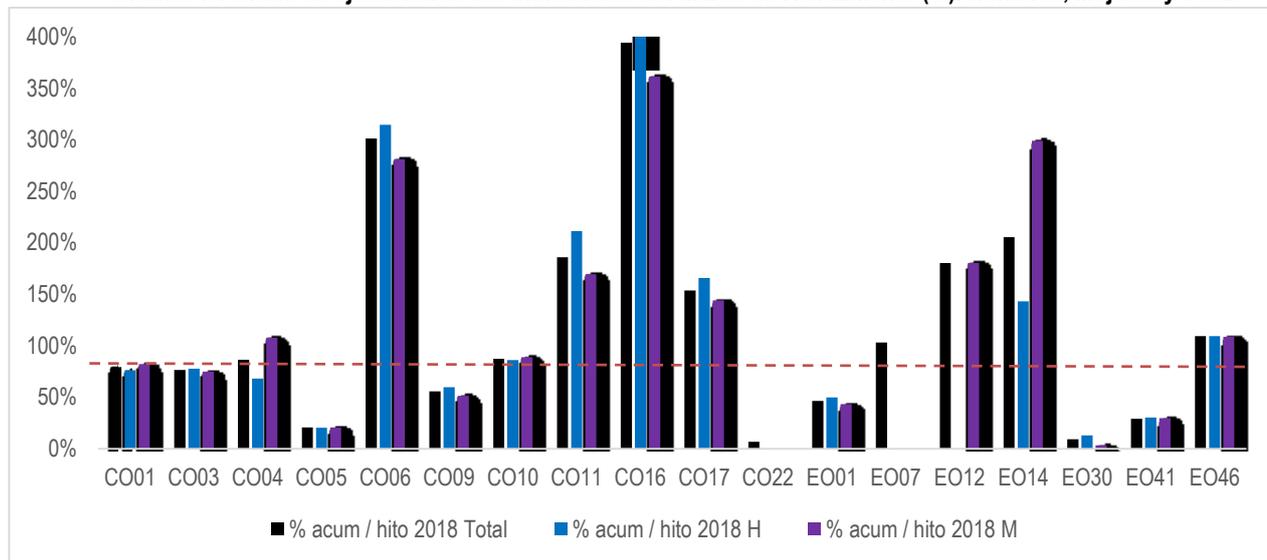
ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO01	Desempleados, incluidos de larga duración	826.075	401.275	424.800	49%	51%
CO02	Desempleados de larga duración	114.092	57.462	56.630	50%	50%

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
CO03	Personas inactivas	145.515	83.147	62.368	57%	43%
CO04	Personas inactivas y no integradas en los sistemas de educación o formación	145.515	83.147	62.368	57%	43%
CO05	Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia	0	0	0	-	-
CO06	Personas menores de 25 años	545.557	282.512	263.045	52%	48%
CO07	Personas mayores de 54 años	0	0	0	-	-
CO08	Mayores de 54 años desempleados, incluidos desempleados de larga duración, o personas inactivas que no siguen ninguna educación ni formación	0	0	0	-	-
CO09	Personas con estudios de enseñanza primaria (CINE 1) o primer ciclo de educación secundaria (CINE 2)	503.782	285.727	218.055	57%	43%
CO10	Personas con segundo ciclo de educación secundaria (CINE 3) o educación postsecundaria (CINE 4)	295.849	136.031	159.818	46%	54%
CO11	Personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)	157.719	52.710	105.009	33%	67%
CO12	Participantes que viven en hogares sin empleo	32.712	17.471	15.241	53%	47%
CO13	Participantes que viven en hogares sin empleo con hijos a cargo	11.184	5.182	6.002	46%	54%
CO14	Participantes que viven en hogares compuestos de un único adulto con hijos a cargo	6.512	2.907	3.605	45%	55%
CO15	Inmigrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romani)	79.833	42.543	37.290	53%	47%
CO16	Participantes con discapacidad	79.407	48.044	31.363	61%	39%
CO17	Otros participantes desfavorecidos	35.946	19.647	16.299	55%	45%
CO18	Personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda	1.141	646	495	-	-
CO19	Personas de zonas rurales	16.430	8.389	8.041	-	-
CO20	Número de proyectos ejecutados en su totalidad o en parte por interlocutores sociales u ONG (1)	0			-	-
CO21	Número de proyectos dedicados a la participación y la progresión sostenibles de las mujeres en el ámbito del empleo (1)	0			-	-
CO22	Número de proyectos dirigidos a las administraciones públicas o a los servicios públicos a nivel nacional, regional o local (1)	0			-	-
CO23	Número de microempresas y pequeñas y medianas empresas apoyadas (incluidas las cooperativas y las empresas de la economía social) (1)	0			-	-
T.Gral. Part	Total general de participantes (2)	978.752	487.701	491.051	50%	50%

ID	Indicador	Acum. Total	Acum. Hombres	Acum. Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Total general		4.701	2.138	2.563	45%	55%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes Anuales de Ejecución

Gráfico 40. Grado de ejecución de los indicadores del Marco de Rendimiento (%). Hombres, Mujeres y Total



Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos Regionales y de los Informes Anuales de Ejecución

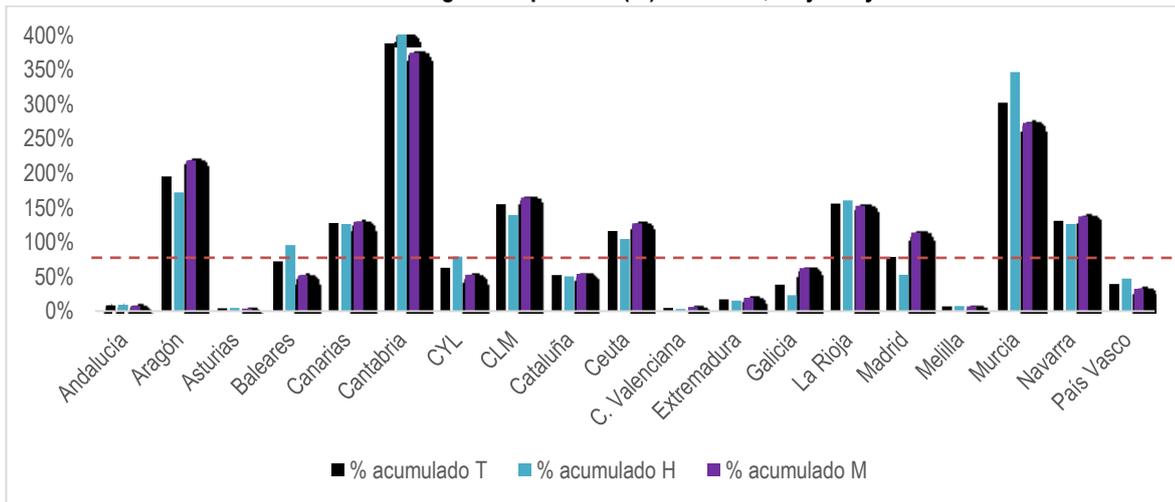
Tabla 70. Grado de ejecución de los indicadores del Marco de Rendimiento (Valores absolutos y %). Hombres, Mujeres y Total

ID	Hito para total 2018	Hito para hombres 2018	Hito para mujeres 2018	2017 Total acumulado	% acum / hito 2018 Total	2017 Hombres acumulado	% acum / hito 2018 H	2017 Mujeres acumulado	% acum / hito 2018 M
CO01	479.045	229.083	249.977	380.186	79,36%	174.587	76,21%	205.599	82,25%
CO03	74.716	39.387	35.329	57.130	76,46%	30.623	77,75%	26.507	75,03%
CO04	26.418	14.225	12.193	22.846	86,48%	9.711	68,27%	13.135	107,73%
CO05	43.713	16.862	26.851	9.050	20,70%	3.448	20,45%	5.602	20,86%
CO06	2.255	1.353	902	6.792	301,20%	4.257	314,63%	2.535	281,04%
CO09	230.350	123.226	106.524	128.639	55,85%	73.856	59,94%	54.783	51,43%
CO10	6.849	3.835	3.014	5.991	87,47%	3.309	86,28%	2.682	88,98%
CO11	2.272	1.077	1.150	4.228	186,09%	2.277	211,42%	1.951	169,65%
CO16	1.665	987	678	6.565	394,29%	4.115	416,92%	2.450	361,36%
CO17	7.874	3.515	4.359	12.105	153,73%	5.827	165,78%	6.278	144,02%
CO22	714	0	0	49	6,86%	0	0,00%	0	0,00%
EO01	158.858	76.862	81.994	73.854	46,49%	38.361	49,91%	35.486	43,28%
EO07	31	0	0	32	103,23%	0	0,00%	0	0,00%
EO12	842	0	842	1.518	180,29%	0	0,00%	1.518	180,29%
EO14	1.198	719	479	2.461	205,43%	1.029	143,12%	1.432	298,96%
EO30	837	514	323	77	9,20%	66	12,84%	11	3,41%
EO41	97.935	53.903	44.032	28.495	29,10%	16.363	30,36%	13.132	29,82%

ID	Hito para total 2018	Hito para hombres 2018	Hito para mujeres 2018	2017 Total acumulado	% acum / hito 2018 Total	2017 Hombres acumulado	% acum / hito 2018 H	2017 Mujeres acumulado	% acum / hito 2018 M
EO46	3.778	2.403	1.375	4.128	109,26%	2.632	109,53%	1.496	108,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos Regionales y de los Informes Anuales de Ejecución

Gráfico 41. Grado de ejecución del indicador CO01 Desempleados, incluidos los de larga duración en cada Programa Operativo (%). Hombres, Mujeres y Total



Fuente: Elaboración propia a partir de los Programas Operativos Regionales y de los Informes Anuales de Ejecución

ANEXO 6. INDICADORES DE RESULTADOS

Tabla 71: Listado de indicadores específicos de resultados del conjunto de Programas Operativos Regionales

ER01	Participantes en situación o riesgo de exclusión social que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación
ER02	Entidades públicas o privadas que han desarrollado medidas que fomentan la igualdad de género
ER03	Empresas creadas a partir de proyectos empresariales
ER07	Entidades de economía social que trabajan para la integración sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión social
ER08	Entidades que han adoptado metodologías, herramientas y/o dispositivos innovadores
ER10	Participantes que han mejorado su situación personal o laboral a través de medidas de fomento de la igualdad de género, tras su participación
ER11	Participantes que han mejorado su situación laboral o personal a través de medidas de fomento de la igualdad de trato, tras su participación
ER12	Participantes en situación o riesgo de exclusión social que mantienen su empleo en entidades de economía social
ER13	Número de participantes que han mantenido o mejorado de manera efectiva su situación en el ámbito laboral
ER14	Participantes pertenecientes a comunidades marginadas, como la de la población romaní, que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación.
ER15	Número de centros que han puesto en marcha o mejorado servicios de apoyo al alumnado, o nuevos proyectos dirigidos a mejorar los resultados
	Número de usuarios del Sistema de Información Común
ER16	Número de personas acreditadas o certificadas
ER27	Número de empresas consolidadas
ER28	Nuevos centros educativos participantes en proyectos para mejorar la vinculación Aula-Empresa
ER29	Nuevas empresas colaboradoras en proyectos de Formación Profesional Dual
ER30	Número de alumnos de FP Dual que obtienen una cualificación tras su participación
ER31	Empresas que se han consolidado seis meses después de finalizar el proyecto
ER32	Participantes que obtienen una cualificación tras su participación en acciones de formación del tercer sector de acción social
ER33	Participantes con discapacidad o con trastornos de desarrollo que mejoran su inserción social y desarrollo tras su participación
ER34	Participantes con discapacidad o con trastornos de desarrollo que mejoran su inserción social y desarrollo tras su participación
ER34	Participantes con discapacidad que mejoran su calidad de vida tras su participación
ER36	Participantes pertenecientes a las instituciones del mercado de trabajo que han reforzado sus capacidades
ER37	Porcentaje de inserción alcanzado por las instituciones del mercado de trabajo como consecuencia de las medidas de modernización
ER38	Participantes que puede acceder a un nuevo nivel educativo
ER39	Participantes que han obtenido una valoración socioeducativa positiva tras su participación

ER40	Participantes que finalizan la acción
ER41	Participantes inmigrantes que mejoran su inserción social y desarrollo tras su participación
ER42	Participantes con discapacidad que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación
ER43	Participantes que se mantienen en los sistemas de educación o formación tras su participación
ER44	Mejora de las competencias en lenguas extranjeras de los participantes
ER45	Participantes que crean empresas
ER46	Participantes que elaboran planes de empresa
ER47	Participantes en situación o riesgo de exclusión social que encuentran un empleo, incluido por cuenta propia, o mejoran su situación sociolaboral, en el plazo de seis meses siguientes a su participación
ER48	Participantes con discapacidad en mantenimiento de una vida activa en empleabilidad y/o formación
ER49	Participantes que han obtenido un resultado científico como consecuencia del desarrollo de los proyectos en red con centros tecnológicos, de investigación y empresas
ER50	Participantes en contacto habitual sostenido en el tiempo con los servicios sanitarios y sociales
ER51	Participantes que obtienen un título de FP o FP Dual
ER52	Participantes con grado de doctor que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación
ER53	Menores en riesgo de exclusión social que se integran en los sistemas de educación o formación, u obtienen una cualificación
ER54	Porcentaje de recomendaciones propuestas en las evaluaciones realizadas sobre FP Dual que son atendidas
ER55	Número de empresas participantes en el foro
ER56	Participantes con estudios primarios (CINE 1) o secundarios (CINE 2) que obtienen una cualificación tras su participación
ER57	Participantes que tienen acceso a los recursos sociales existentes en el ámbito relacionado con los servicios sociales
ER58	Número de proyectos implementados
ER59	Número de alumnos de postgrado o titulados universitarios que han obtenido una cualificación que permite transferir resultados científicos como consecuencia de su inserción profesional y/o el desarrollo de proyectos en red con centros tecnológicos
ER60	Número de participantes que han obtenido un resultado científico como consecuencia del desarrollo de los proyectos en red con centros tecnológicos, de investigación o empresas
ER61	Número de entidades que han obtenido un resultado científico como consecuencia del desarrollo de proyectos en red con centros tecnológicos, de investigación y empresas

Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Tabla 72: Indicadores específicos de resultado con valores previstos a 2023. Programas Operativos Regionales

ID	V. Previsto 2023 T V.abs	V. Previsto 2023 H V.abs	V. Previsto 2023 M V.abs	V. Acum 2017 T	% acum/prev T	V. Acum 2017 H	% acum/prev H	V. Acum 2017 M	% acum/prev M
ER01	175.291	93.933	81.358	33.360	19,03%	16.869	17,96%	16.491	20,27%

ID	V. Previsto 2023 T V.abs	V. Previsto 2023 H V.abs	V. Previsto 2023 M V.abs	V. Acum 2017 T	% acum/prev T	V. Acum 2017 H	% acum/prev H	V. Acum 2017 M	% acum/prev M
ER02	1.107	0	0	1.546	139,62%	0	0,00%	0	0,00%
ER03	4.900	0	0	630	12,86%	0	0,00%	0	0,00%
ER07	10	0	0	32	320,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER08	20	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER10	92.252	18.829	73.423	54.194	58,75%	13.896	73,80%	40.298	54,88%
ER11	1.402	845	558	79	5,63%	55	6,51%	24	4,30%
ER12	13.446	7.696	5.750	9.400	69,91%	5.657	73,50%	3.743	65,10%
ER13	23.867	10.725	13.142	8.165	34,21%	2.808	26,18%	5.357	40,76%
ER14	4.842	2.139	2.703	272	5,62%	130	6,08%	142	5,25%
ER15	160	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	12	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER16	29.092	14.452	14.640	5.968	20,51%	2.059	14,25%	3.909	26,70%
ER27	787	0	0	1	0,09%	0	0,00%	0	0,00%
ER28	21	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER29	40	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER30	23.439	13.156	10.283	929	3,96%	440	3,34%	489	4,76%
ER31	425	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER32	6.048	3.024	3.024	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER33	8.250	4.125	4.125	586	7,10%	385	9,33%	201	4,87%
ER36	336	134	202	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER37	2	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER38	69.308	34.760	34.548	4.408	6,36%	2.133	6,14%	2.275	6,59%
ER39	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER40	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER41	1.088	899	190	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER42	30.930	15.869	15.061	4.621	14,94%	2.786	17,56%	1.835	12,18%
ER43	10.696	6.943	3.753	3.248	30,37%	2.042	29,41%	1.206	32,13%
ER44	7	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER45	2.635	1.344	1.291	68	2,58%	40	2,98%	28	2,17%
ER46	3.100	1.581	1.519	400	12,90%	208	13,16%	192	12,64%
ER47	39.158	17.794	21.364	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER48	3.407	1.579	1.828	156	4,58%	76	4,81%	80	4,38%
ER49	641	311	330	624	97,35%	418	134,41%	206	62,42%
ER50	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER51	0	0	0	5.229	0,00%	2.592	0,00%	2.637	0,00%
ER52	6	2	4	7	127,27%	3	200,00%	4	100,00%
ER53	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER54	4	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

ID	V. Previsto 2023 T V.abs	V. Previsto 2023 H V.abs	V. Previsto 2023 M V.abs	V. Acum 2017 T	% acum/prev T	V. Acum 2017 H	% acum/prev H	V. Acum 2017 M	% acum/prev M
ER55	750	0	0	136	18,13%	0	0,00%	0	0,00%
ER56	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%
ER57	0	0	0	6.417	0,00%	2.839	0,00%	3.578	0,00%
ER58	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ER59	4.457	2.228	2.229	140	3,14%	58	2,60%	82	3,68%
ER60	5.288	2.643	2.644	271	5,13%	182	6,89%	89	3,37%
ER61	129	0	0	66	51,17%	0	0,00%	0	0,00%
ER34_A	171	126	45	102	59,78%	93	73,81%	9	20,17%
ER34_B	2.700	1.350	1.350	605	22,41%	367	27,19%	238	17,63%
Total general	560.223	256.486	295.362	141.660	25,29%	56.137	21,89%	83.114	28,14%

Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 42: Indicadores comunes de resultados. PI 8.1.OT 8. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 43: Indicadores comunes de resultados. PI 8.3. OT 8. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 44: Indicadores comunes de resultados. PI 8.4. OT 8. Programas Operativos Regionales



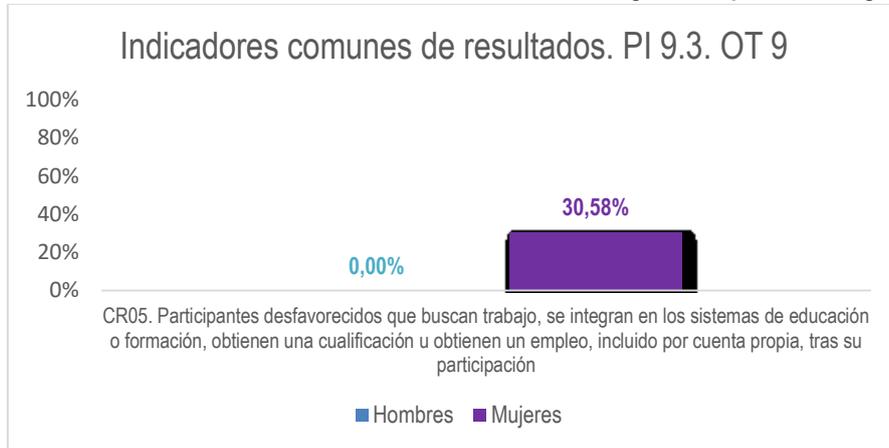
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 45: Indicadores comunes de resultados. PI 9.1. OT 9. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 46: Indicadores comunes de resultados. PI 9.3. OT 9. Programas Operativos Regionales



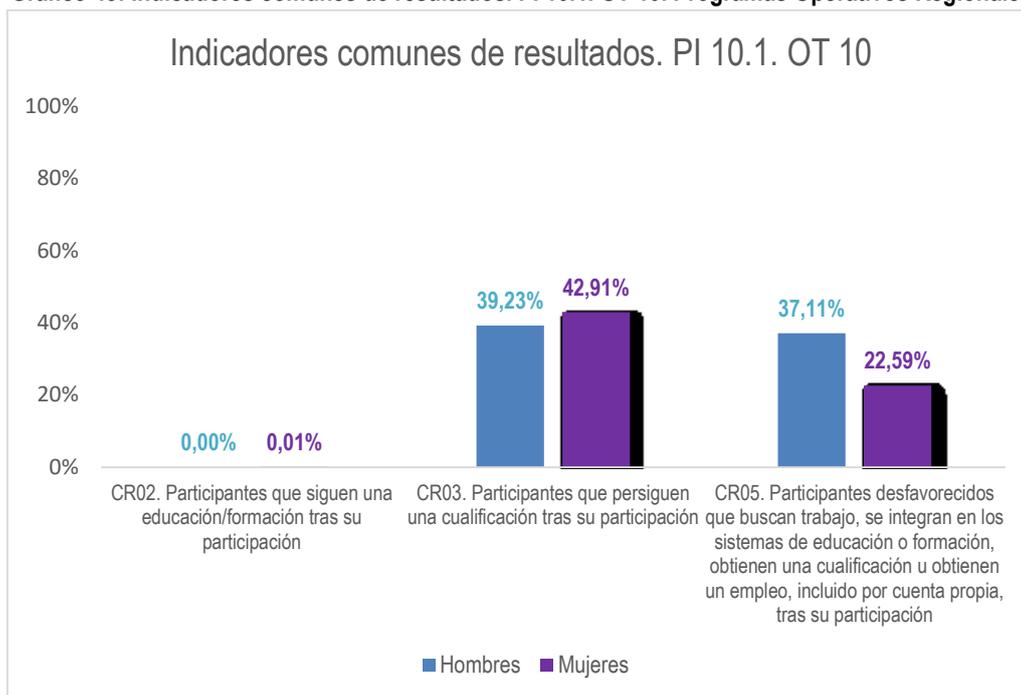
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 47: Indicadores comunes de resultados. PI 9.5. OT 9. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 48: Indicadores comunes de resultados. PI 10.1. OT 10. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 49: Indicadores comunes de resultados. PI 10.2. OT 10. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 50: Indicadores comunes de resultados. PI 10.3. OT 10. Programas Operativos Regionales



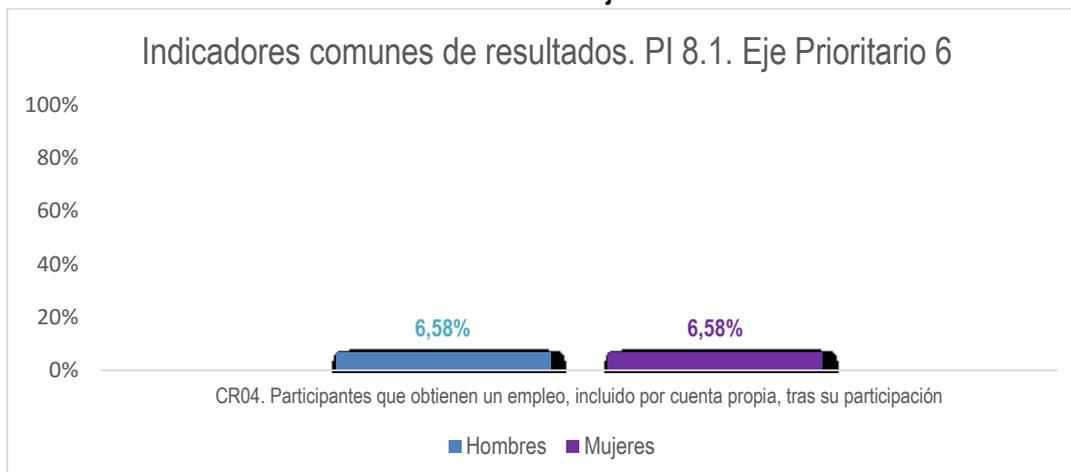
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 51: Indicadores comunes de resultados. PI 10.4. OT 10. Programas Operativos Regionales



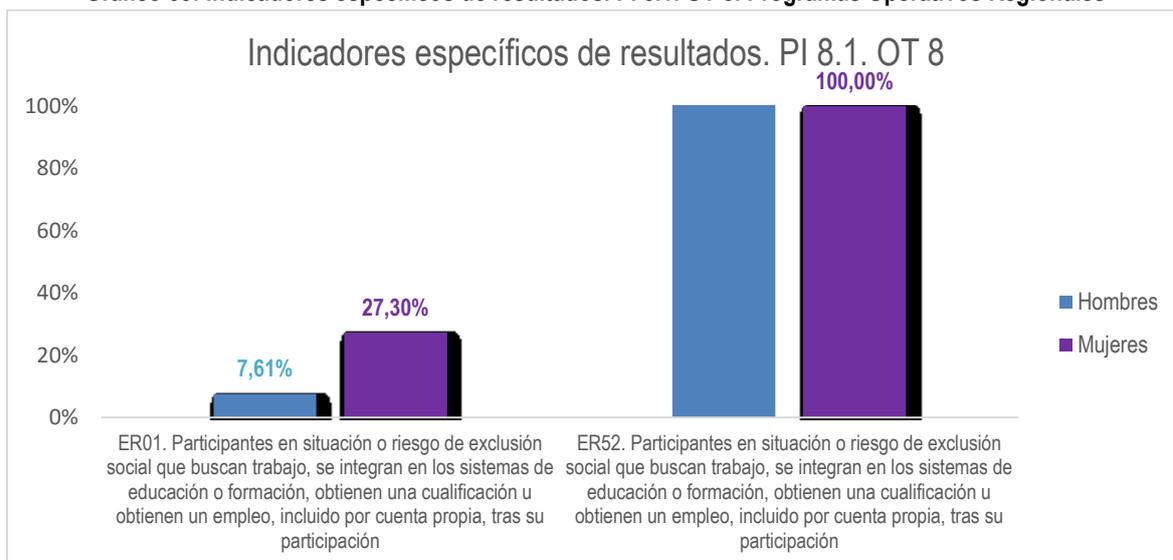
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 52: Indicadores comunes de resultados. PI 8.1. Eje Prioritario 6. PO FSE 2014-2020 País Vasco



Fuente: Informe Anual de Ejecución del PO FSE 2014-2020 del País Vasco

Gráfico 53: Indicadores específicos de resultados. PI 8.1. OT 8. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 54: Indicadores específicos de resultados. PI 8.3. OT 8. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 55: Indicadores específicos de resultados. PI 8.4. OT 8. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 56: Indicadores específicos de resultados. PI 9.1.OT 9. Programas Operativos Regionales



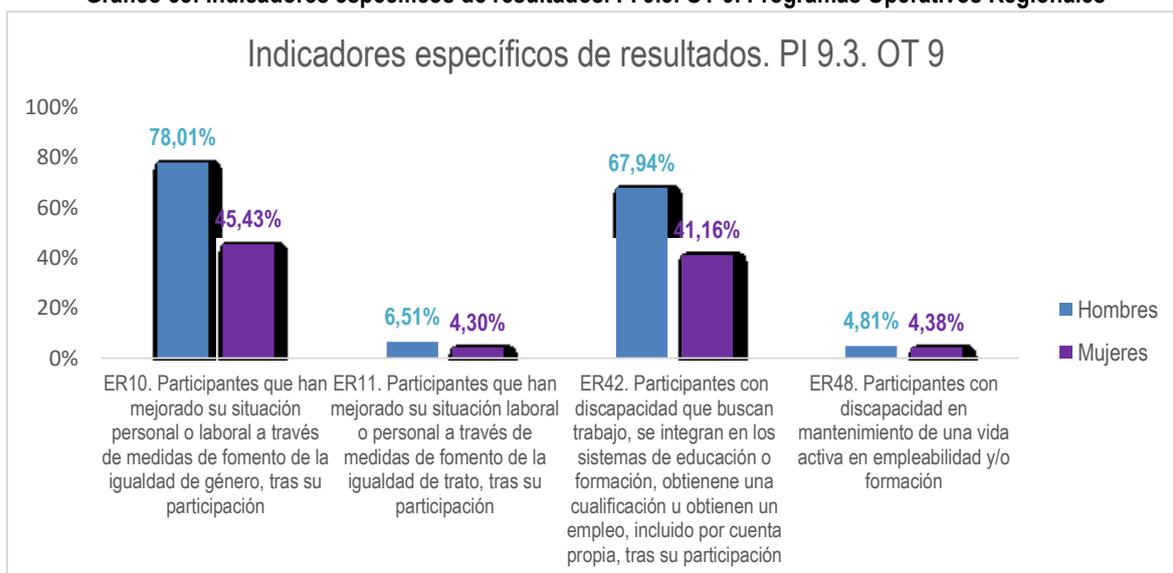
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 57: Indicadores específicos de resultados. PI 9.2. OT 9. Programas Operativos Regionales



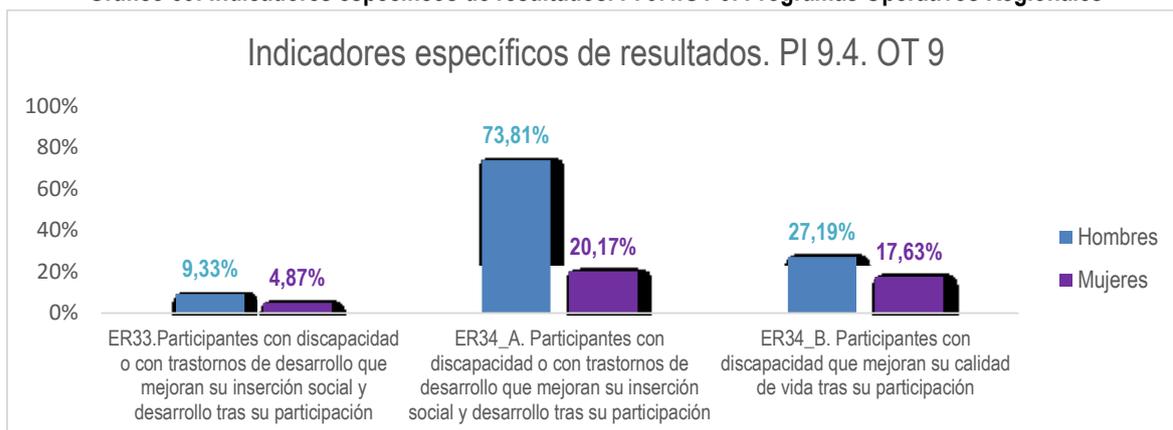
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 58: Indicadores específicos de resultados. PI 9.3. OT 9. Programas Operativos Regionales



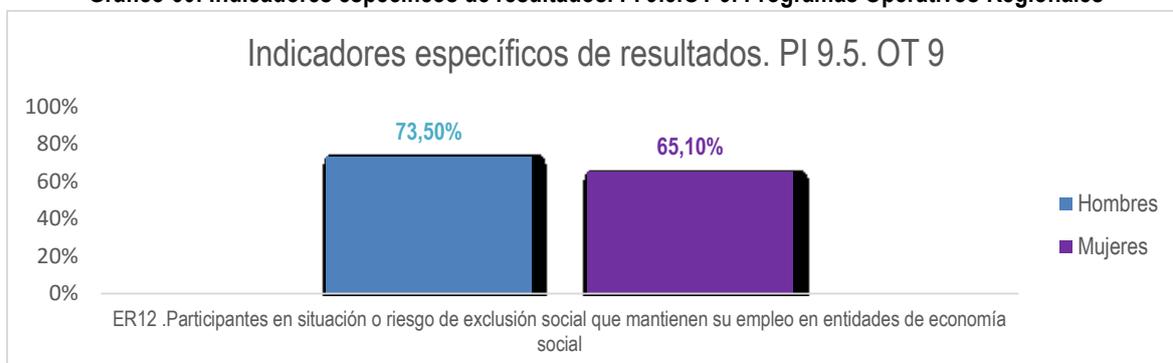
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 59: Indicadores específicos de resultados. PI 9.4.OT 9. Programas Operativos Regionales



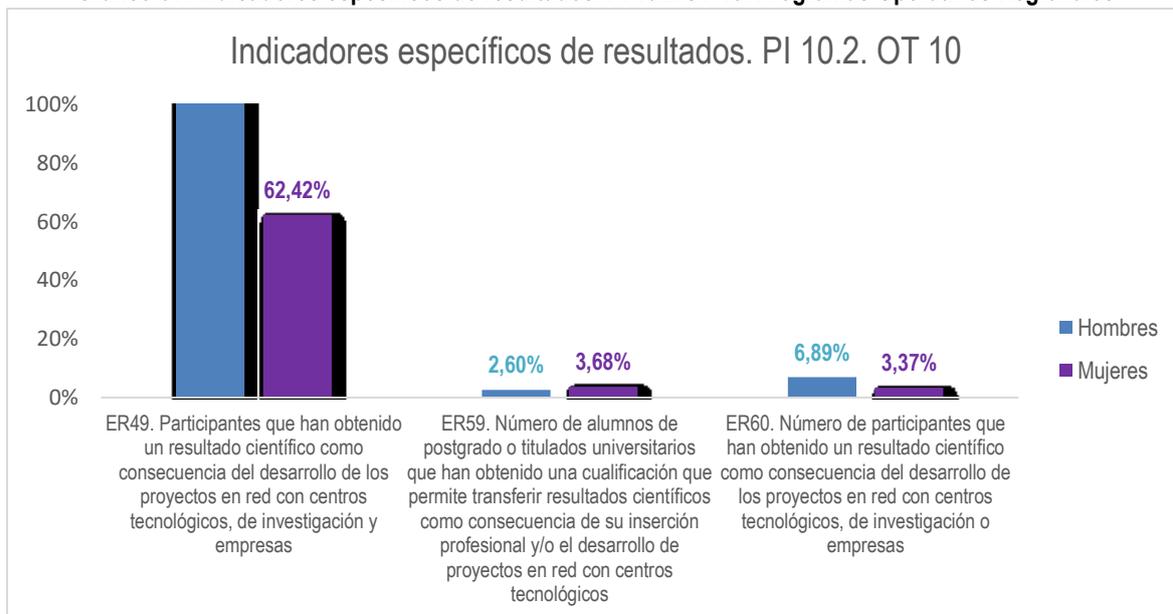
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 60: Indicadores específicos de resultados. PI 9.5.OT 9. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 61: Indicadores específicos de resultados. PI 10.2.OT 10. Programas Operativos Regionales



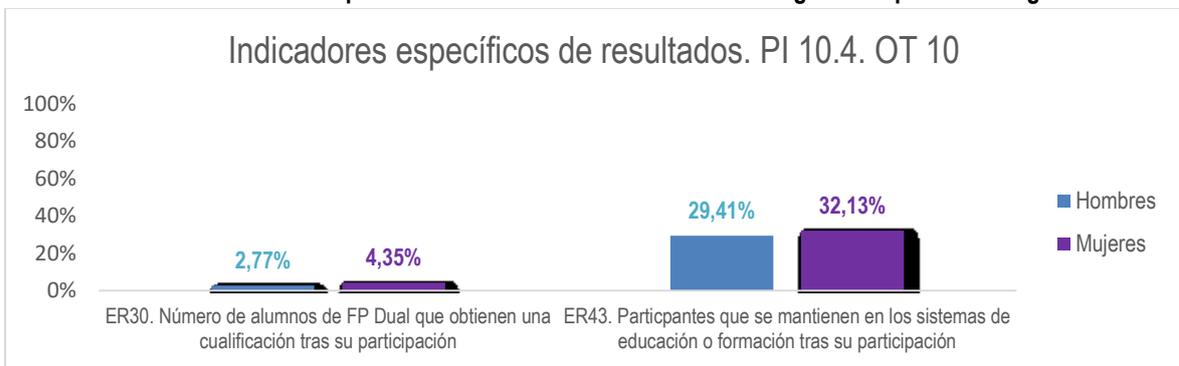
Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 62: Indicadores específicos de resultados. PI 10.3. OT 10. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

Gráfico 63: Indicadores específicos de resultados. PI 10.4. OT 10. Programas Operativos Regionales



Fuente: Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos Regionales

ANEXO 7: BUENAS PRÁCTICAS

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER

Denominación del proyecto	PROTOCOLO DE COORDINACIÓN SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER (DGMIO) PARA MEJORAR LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA
Entidad promotora:	SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER
	PO FSE, EJE 2: PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL, LUCHAR CONTRA LA POBREZA Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN. OT9. PI 9.1 “LA INCLUSIÓN ACTIVA, EN PARTICULAR CON VISTAS A FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD”.
DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	
<p>Esta actuación se enmarca en EJE 2: “Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación”, dentro del OT9 y la PI 9.1 “La inclusión activa, en particular con vistas a fomentar la igualdad de oportunidades, la participación activa y la mejora de la empleabilidad”.</p> <p>Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 11/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y de la Ley 71/2007, de 4 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, la atención a las mujeres víctimas de violencia de género se contempla desde un punto de vista integral y multidisciplinar, estableciendo un conjunto de medidas que abarcan aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de posterior atención.</p> <p>La citada Ley 71/2007, de 4 de abril, pone especial énfasis en que las mujeres víctimas de violencia de género tengan un trato preferente en el acceso a cursos de formación para el empleo, que se ajusten a su perfil y que se financien con fondos de las administraciones públicas, al tiempo que contempla el compromiso de la Administración de la Región de Murcia de fomentar la contratación laboral de las víctimas de violencia de género, así como su constitución como trabajadoras autónomas o como miembros de sociedades.</p> <p>Por su parte, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, articula una serie de medidas dirigidas a incrementar su empleabilidad cuando acudan a los Servicios Públicos de Empleo como demandantes, facilitando y promoviendo la inserción sociolaboral tanto en el empleo por cuenta ajena, como en la constitución como trabajadoras autónomas o en la creación de empresas.</p>	
BREVE DESCRIPCIÓN	
Esta actuación es un servicio de orientación dirigida a mujeres beneficiarias del Protocolo de coordinación SEF- Dirección General de Mujer (DGMIO), para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género de la Región de Murcia, que utiliza una metodología de atención personalizada y de coordinación interprofesional, lo que permite abordar distintos ámbitos afectados de forma simultánea o sucesiva.	

Se caracteriza por ser un procedimiento con una metodología especializada, en la que se utilizan herramientas específicas, una evaluación de los resultados y un seguimiento y valoración de los y las profesionales implicadas en el desarrollo del Protocolo.

El Protocolo para la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género desempleadas de la Región de Murcia”, se puso en marcha el 8 de marzo de 2010 para dar respuesta a la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y al Real Decreto 1917/2008, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

De manera resumida, las **características** del Protocolo SEF-DGMIO en los siguientes puntos:

- ❑ **Acompañamiento en el proceso** de búsqueda de empleo. Incluye actuaciones individualizadas y personalizadas, entre el personal técnico de orientación especializado y las mujeres víctimas de violencia de género para trazar un itinerario que mejore la empleabilidad, mediante la formación y acompañamiento en los procesos de búsqueda activa de empleo, teniendo como meta la inserción en el mercado laboral.
- ❑ Amplia **disponibilidad**, se **prioriza la atención**, ya que el protocolo recoge que la intervención con las mujeres en los puntos de atención sea preferente; normalmente es inmediata o con una demora de no más de una semana; no llegando a agotar el periodo que fija el Protocolo de 1 mes.
- ❑ El protocolo garantiza **confidencialidad y seguridad** a la víctima de la violencia de género.
- ❑ Posibilidad de **contacto telemático** con el profesional de la orientación.
- ❑ El protocolo incluye **sensibilización y formación especializada del personal técnico**. Al menos una vez al año se realizan acciones formativas y de reciclaje o actualización para los/las profesionales que desarrollan el protocolo sobre distintos aspectos: revisión y actualización del protocolo, igualdad, aspectos legales de la violencia de género.
- ❑ Y un aspecto que resulta primordial, es que se trata de una **acción coordinada** con los centros de atención a víctimas de violencia de género y otros recursos (coordinación externa), así como la coordinación interna que se realiza desde el Servicio, que incluye acciones como grupos de trabajo colaborativo para analizar el funcionamiento y hacer propuestas de mejora.

Las personas encargadas del desarrollo del Protocolo y atención a las mujeres víctimas de violencia de género en las Oficinas de Empleo, tienen una amplia experiencia en la atención profesional a las mujeres. Así como, una formación complementaria adquirida de forma periódica a lo largo de los años, que supone la especialización del equipo. Se lleva a cabo coordinadamente por el personal de orientación laboral de la Red de Oficinas de Empleo del SEF y las personas trabajadoras sociales de la Red de CAVIS de la Región de Murcia.

Finalmente, el Protocolo se suma al compromiso con la inserción de personas en situación de especial vulnerabilidad que tiene el SEF, y se alinea con la Estrategia por el Empleo de Calidad-Objetivo 2020, que **tiene como prioridad la mejora de la empleabilidad y la inserción de las personas con más dificultades**, entre las que se encuentran, las mujeres víctimas de violencia de género desempleadas. Éstas, por su inclusión en el Protocolo, también se benefician de medidas de discriminación positiva en el Servicio de Orientación Profesional, en cursos de Formación Ocupacional, en los Programas Mixtos de Empleo y Formación, en el establecimiento como trabajadoras autónomas, fomento a la contratación y otros.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

El diagnóstico de partida que ha sido considerado para el diseño de esta medida presenta **necesidades o retos de diferente naturaleza**:

En el **marco político** este protocolo da respuesta de manera operativa a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y al Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género

A nivel regional, el Plan Estratégico de la Región de Murcia 2007-2013, plantea entre las actuaciones especiales destinadas al colectivo de mujeres, la necesidad de desarrollar actuaciones en materia de violencia de género. Concretamente, entre las Líneas de Actuación del Objetivo Estratégico 4, sobre Cohesión y Bienestar Social propone actuaciones en materia de violencia de género (Prevención y erradicación de la violencia ejercida contra las mujeres, así como prestación de una asistencia integral a las víctimas de la misma).

Por lo que esta actuación se **constituye como un instrumento** claro para operacionalizar y dar cobertura a los **requerimientos normativos**.

Atendiendo al **ámbito institucional**, y tal y como ha sido señalado con anterioridad, el Protocolo se alinea con el compromiso de inserción de las personas en situación de especial vulnerabilidad que tiene el SEF que queda reflejado en la Estrategia por el Empleo de Calidad-Objetivo 2020.

Bajo el punto de vista de las **necesidades sociales**, la violencia de género es un problema social que se ejerce de forma exclusiva sobre las mujeres, necesita de recursos e iniciativas urgentes para poder ser abordado, esta situación afecta a todas las clases sociales, nacionalidades, edades y niveles formativos. De manera específica, este protocolo responde a una necesidad detectada, que es la de lograr la inserción de las mujeres que han sufrido violencia de género por parte de sus parejas o exparejas y se encuentran desempleadas.

Atendiendo a los datos de partida, la población de la Región de Murcia está formada por 744.601 mujeres y 761.022 hombres. La tasa de desempleo (2015) fue de 21,69%, mientras que el porcentaje de mujeres desempleadas aumentó al 28,43%, por lo que debe prestarse atención especial para fomentar el empoderamiento de las mujeres. En términos de víctimas de violencia de género, 3.356 mujeres fueron atendidas en la red CAVI (21 centros de intervención) en 2016 y 3.441 en 2015. En 2016, los tribunales de la Región de Murcia emitieron 1.761 órdenes de protección. Por lo tanto, estos datos muestran la necesidad de desarrollar un enfoque innovador para mitigar el efecto de desempleo en víctimas de violencia de género.

Bajo el punto de **vista normativo**, la articulación de estrategias para luchar contra las desigualdades producidas por la violencia de género se establece como prioritarias en la región y sustentan la puesta en marcha de esta actuación.

- En primer lugar, se define el 'Plan estratégico regional para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2016-2020)', incluye varias acciones sobre empleo y emprendimiento para mujeres.
- En segundo lugar, la "Estrategia regional para el empleo de calidad" (2017-2020) dirigida a mujeres víctimas de violencia de género como un grupo objetivo prioritario y en el que se definen cuatro áreas estratégicas: empleabilidad; empleos de calidad y relaciones laborales; la formación profesional; y emprendimiento.
- Finalmente, el Gobierno regional participa en un proyecto Erasmus + (2016-1-UK01-KA202-024533) denominada 'Intervención coordinada contra la violencia doméstica'. El objetivo es definir un catálogo europeo de competencias básicas y habilidades necesarias para que un miembro del personal coordine con otras agencias el área de víctimas de violencia de género. Complementariamente, se establecieron sinergias entre este proyecto y otra iniciativa llevada a cabo en 2014-2105 llamada CORE 'Coordinación de una respuesta a las mujeres víctimas de violencia de género', en la que profesionales de diferentes agencias estaban involucrados.

Por lo tanto, las diferentes dimensiones que caracterizan este diagnóstico de partida **refuerzan la necesidad de abordar el tema de la violencia de género** desde distintas perspectivas y ámbitos y emerge con fuerza la necesidad de ofrecer una respuesta integral y coordinada a este problema multidimensional.

OBJETIVOS

El principal objetivo es contribuir a que las **mujeres víctimas de violencia de género alcancen la independencia económica y personal** necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva recuperación integral. Para ello este protocolo apuesta por la generación de autonomía personal y profesional de las mujeres que están siendo o han sido víctimas de violencia de género incentivando la esfera profesional. Con el objeto de empoderar a un grupo de personas que presentan una situación de desigualdad latente y que se encuentran alejadas de aquellos recursos que permiten una mayor autonomía y por lo tanto una toma de decisiones individual sin estar sujetas a otras personas.

Por lo tanto, este protocolo tiene como fin último articular herramientas para la adquisición de competencias laborales y favorecer convenios que propicien la inserción laboral. Así mismo, esta actuación supone un esfuerzo claro por **favorecer la igualdad de oportunidades entre las mujeres víctimas de violencia de género de la Región de Murcia**.

ACTUACIONES

El protocolo de actuación conjunta contempla tres fases diferenciadas que pueden ser traducidas en las siguientes actividades:

- **Fase A: Análisis individualizado de cada caso.**

El objetivo de esta fase es informar/ofrecer a la usuaria, por parte de la persona trabajadora social del CAVI de referencia, la posibilidad de ser atendida por una persona orientadora del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) para el diseño de un itinerario personalizado de inserción sociolaboral. La usuaria deberá acreditar la condición de víctima de violencia de género. Es importante subrayarla formación especializada que tiene la persona que atiende y los esfuerzos que se están realizando en el marco de FSE por movilizar más recursos para continuar con la capacitación de las personas profesionales.

- **Fase B: Actuaciones a seguir por el SEF y la Dirección General de la Mujer, a través de la Red Regional de recursos de atención especializada con mujeres víctimas de violencia de género.**

1. Tras recibir la persona responsable de la orientación la ficha de datos de la usuaria, remitida por el/la trabajador/a social del CAVI, se realizará una primera entrevista/toma de contacto con la usuaria, con el fin de que conozca el Servicio de Orientación, recabar información relativa a su situación personal y laboral.
2. Tras el análisis de la situación personal y profesional de la interesada se procederá, en las sucesivas entrevistas de seguimiento:
 - Actualizar en su demanda de empleo los datos de ocupaciones, experiencia profesional, formación y servicios requeridos.
 - Hacer un diagnóstico de necesidades y de evaluación de la empleabilidad que permita elaborar el itinerario personalizado.
 - Diseñar el programa formativo específico.

Las actividades serán talleres de Empleo, Programas Mixtos de Empleo-Formación, cursos de formación para el Empleo y cursos subvencionados para colectivos específicos.

Desde el SEF se podrá derivar a otras entidades e instituciones, con el consentimiento de la usuaria, para su participación en otro tipo de acciones formativas.

- **Fase C: Seguimiento de los resultados obtenidos:**

La persona que realiza funciones de orientación/tutoría responsable del SEF hará un seguimiento de todo el proceso de inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género de forma individualizada. Semestralmente, se llevará a cabo una reunión entre el trabajador/a social del CAVI, el orientador/a responsable de zona y el coordinador/a del SEF, para el control y, revisión de las actuaciones llevadas a cabo en los distintos expedientes, así como para analizar dificultades y problemáticas concretas de los distintos municipios.

Con la finalidad de establecer un control y seguimiento continuo de los resultados y ejecución de este protocolo, se constituye una Comisión de Seguimiento formada por el SEF y la DGMIO.

Específicamente, el protocolo recoge un elenco de acciones necesarias para favorecer su implementación, destacan:

- Se desarrollan planes personalizados de integración al mercado laboral e inclusión social para las personas usuarias. Se considera a cada mujer como el centro del proceso de intervención.
- Se contemplan incentivos a las empresas para promover el acceso de las mujeres víctimas de violencia de género al mercado laboral, así como ayudas al autoempleo.
- Se considerarán las mujeres víctimas de violencia de género como acceso prioritario a las actividades de capacitación realizadas por SEF, de acuerdo con la evaluación de necesidades llevado a previamente.
- Se articula un programa de becas para las usuarias con el objetivo de minimizar dificultades relacionadas con los gastos de transporte, conciliación u otros que puedan ser una limitación para asistir a los diferentes programas articulados.
- Existe un propósito claro por una mayor simplificación y mejor coordinación para permitir que las usuarias soliciten el Active Ingreso por inserción, gestionado por el Servicio Nacional de Empleo.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

IMPACTO Y RESULTADOS

Cuantitativamente, aproximadamente 3.356 mujeres de la Región de Murcia han acudido a la Red Regional de Centros de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) y los tribunales murcianos emitieron 1.761 órdenes de protección en 2016.

El SEF y el FSE señalan que desde que el programa arrancó en 2010 se han incorporado unas 500 mujeres al año, y que en esos siete años de actividad ha sido ya un total de 3.708 las que han sido atendidas (278 en 2017), con un porcentaje de inserción del 60% (2.224 encontraron empleo), lo que ha contribuido a mitigar las desigualdades en materia de empleo existentes entre hombres y mujeres, y se ha favorecido la reincorporación laboral y social de las mujeres al mercado laboral.

Algunas de las conclusiones que permite extraer el histórico de datos es que la inserción aumenta muy significativamente, hasta llegar al 64%, entre las mujeres que acuden a tres o más citas con su orientadora. Es decir, cuanto más se comprometen con ese itinerario que se les diseña, más posibilidades tienen de acceder al mercado laboral.

Por otro lado, se observan otro tipo de resultados que pueden ser valorados cuantitativamente:

- *Acceso a las prestaciones por desempleo*: el 92% (2011-2016) de las mujeres ha tenido acceso a Subsidios por desempleo o ingresos sociales, como los ingresos de inserción activa.

- *Asistencia a cursos de capacitación*: alrededor del 10% de las mujeres incluidas en este programa participan en actividades de formación para mejorar su empleabilidad. Significa que, en promedio, 223 mujeres, han sido tratadas todos los años.

Si se atienden a los resultados con un cariz **cuantitativo** de difícil cuantificación, se muestra cómo a través de este protocolo se ha contribuido a potenciar factores vinculados con la *autoestima y autonomía de las mujeres*. Los resultados están vinculados directamente con la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo de un conjunto de población que a priori había quedado alejada y disociada del mismo. Y sobre todo, la característica más significativa es que estas mujeres se encontraban en una situación fuerte de vulnerabilidad que ha sido mitigada.

En otro ámbito se observa que:

- Se han generado grupos de *aprendizaje cooperativo*: profesionales de CAVIs y oficinas de SEF han sido capacitados con cursos de formación específicos, que han permitido mejorar sus habilidades y metodologías cuando abordan y administran casos en estos servicios.

- Compartir las *mejores prácticas*: debido a la eficacia probada de este proyecto, se han implementado nuevos protocolos, transfiriendo metodologías y herramientas a estrategias de coordinación enfocadas a personas desempleadas en riesgo de exclusión social y personas con enfermedades mentales.

SOSTENIBILIDAD

En términos financieros, los servicios especializados en víctimas de violencia de género, incluidos los centros de intervención en los que se presta apoyo, son financiados exclusivamente por la Región de Murcia, por lo que la sostenibilidad de estos servicios está garantizada independientemente del apoyo de la UE.

Por otro lado, para el período 2011-2016, solo el 22,93% de la financiación total se basa en fondos de la UE, por lo que el 77,03% del costo total se financia a través de los presupuestos nacionales y regionales. Esto significa que, incluso más allá del final del período de programación 2014-2020, el Gobierno Regional de Murcia podrá mantener y mejorar este proyecto si la financiación de la UE continúa o no.

Por otro lado, la trayectoria y resultados que arroja la aplicación de este protocolo han favorecido la promoción y la continuidad en otros ámbitos y contextos de iniciativas similares. Concretamente, se continúa trabajando en la mejora continua para promocionar la inserción de las mujeres en la Región. De manera específica, el 19 de abril de 2018, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha firmado con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Protocolo General para replicar la Iniciativa "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género" (en marcha desde 2012) y promover, en su ámbito territorial, la Sensibilización Social frente a la Violencia de Género y la Inserción Laboral de Mujeres que han sufrido esta Violencia. De esta manera, la

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia promueve la implicación de las empresas regionales en la sensibilización social contra la violencia de género y la inserción laboral de mujeres que han sufrido esa violencia. La sensibilización existentes entre las órganos políticos decisores permiten articular esta línea de trabajo construyendo una estructura sólida de trabajo continuista en esta materia en la región.



TRANSFERIBILIDAD

En esta cuestión se subraya las potencialidades que se producen del trabajo colaborativo. Inicialmente, la asociación estaba formada por el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la DG Asuntos de la Mujer. El SEF aporta al proyecto sus antecedentes y especialización en empleo y servicios de búsqueda de empleo y asesoramiento en 25 oficinas en toda la Región de Murcia. La DG Asuntos de la Mujer es responsable de los servicios especializados de las víctimas de violencia de género, incluidos 21 centros de intervención (CAVIs) que participan en el proyecto en el que se desarrollan el apoyo social.

Esta combinación lleva a diseñar e implementar diferentes acciones para mejorar el servicio, estructurándose en un protocolo de coordinación en el que cada organismo está altamente especializado en áreas clave de conocimiento y gestión. El seguimiento de la implementación del proyecto se basa en un comité de seguimiento con representantes de SEF y DG Asuntos de la Mujer. Además, se invita al personal del Servicio Nacional de Empleo a participar para mejorar la coordinación en términos de acceso a subsidios económicos.

En definitiva, los grupos de aprendizaje colaborativo son importantes para actualizar continuamente los procesos y enfoques del proyecto, y también es un buen mecanismo para detectar áreas de mejora y potenciar la transferibilidad a otras esferas o contexto.

INNOVACIÓN

El Protocolo para la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, en 2017 recibió el Premio RegioStars en la categoría 'Empoderamiento de la mujer y participación activa'. De este proyecto, la Comisión Europea valoró que ofrece una atención integral y personalizada a las mujeres, incluyendo apoyo social y un acompañamiento por parte de personal especializado del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF), de cara a la consecución de un empleo. Además, recibió el reconocimiento del público que, con sus votos, eligió el proyecto como el mejor de entre todas las candidaturas.



Premio "RegioStars" a la Región por la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género

11/10/2017
★☆☆☆☆

Desde su puesta en marcha en el año 2010, este protocolo ha permitido atender a más de 3.700 mujeres víctimas de la violencia de género en situación de desempleo

REDACCIÓN. Murcia

El presidente de la Comunidad, **Fernando López Miras**, asistió este martes en **Bruselas** a la ceremonia de entrega de los premios 'RegioStars' en los que la Región de Murcia fue galardonada por su **protocolo para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género** y, además, recibió el reconocimiento del público que, con sus votos, eligió el proyecto de la Comunidad como el mejor de entre todas las candidaturas.

← COMPARTIR

Momento de la entrega del premio en Bruselas. CARM

Por otro lado se pueden señalar otros aspectos que favorecen la innovación:

- **Implementación efectiva de un plan personalizado de integración social y laboral:** La independencia económica es un tema crítico para asegurar que una víctima de violencia de género se convierta en una persona superviviente. Este es un entendimiento común para los servicios que prestan su apoyo y las agencias no especializadas que Lideran el desarrollo de un marco común de intervención y coordinación.
- Las necesidades de las mujeres en el centro del proceso de intervención: la **coordinación** entre el SEF y los CAVIs se centra en sus necesidades y requisitos en lugar de cuestiones administrativas. Gracias a estos entendimientos entre órganos de la administración, fue posible la implementación de un enfoque de **ventanilla única**.
- Las víctimas de violencia de género deben ser reconocidas como **un grupo prioritario**: este proyecto comprende no solo Acciones para mujeres víctimas de violencia (como subvenciones para el transporte y el equilibrio entre la vida laboral y familiar). Sino promocionar también un acceso prioritario a la capacitación y otras acciones dependiendo de cada mujer perfil.

SERVEI PÚBLIC D'Ocupació DE CATALUNYA (SOC)

Denominación del proyecto	PROGRAMA TRABAJO Y FORMACIÓN (LÍNEA DONA)
Entidad promotora:	Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC)
<div style="text-align: center;">  <p>Generalitat de Catalunya</p>  <p>FONDO SOCIAL EUROPEO "El FSE invierte en tu futuro"</p> </div>	<p>PO FSE, EJE 2, PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL Y Luchar CONTRA LA POBREZA Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN.</p> <p>PRIORIDAD DE INVERSIÓN 9.1 LA INCLUSIÓN ACTIVA, TAMBIÉN CON VISTAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ASÍ COMO LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y LA MEJORA DE LA POSIBILIDAD DE ENCONTRAR UN EMPLEO.</p> <p>CONCRETAMENTE, EN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.1 "MEJORAR LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL, A TRAVÉS DE LA ACTIVACIÓN Y DE ITINERARIOS INTEGRADOS Y PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN"</p>
DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	
<p>Esta acción se enmarca en el EJE 2, "PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL Y Luchar CONTRA LA POBREZA Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN" dentro del OT9 y la PI 9.1 "LA INCLUSIÓN ACTIVA, TAMBIÉN CON VISTAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ASÍ COMO LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y LA MEJORA DE LA POSIBILIDAD DE ENCONTRAR UN EMPLEO".</p>	
BREVE DESCRIPCIÓN	
<p>Este programa consiste en una línea de subvenciones en el marco del Programa Trabajo y Formación en una línea específica dirigida a mujeres que está destinada a la contratación de 12 meses a jornada completa y acción formativa de mujeres en situación de desempleo en la Generalitat de Catalunya.</p>	
DIAGNÓSTICO DE PARTIDA	
<p>En términos generales y con un carácter global en el diseño PO FSE en Cataluña, se llevó a cabo un diagnóstico del contexto socioeconómico en el que se detectaron ciertas brechas de género relacionadas con el empleo en Cataluña, éstas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La tasa de actividad, a pesar de la tendencia al alza de la tasa de actividad de las mujeres todavía se encuentra 10 puntos por debajo de la de los hombres. • La tasa empleo femenino se sitúa en el 59,4%, 8 puntos por debajo de la masculina a pesar de que la crisis impactó de forma especial en los hombres. • El empleo por cuenta propia es inferior entre las mujeres (13% mujeres y 21,1% hombres). <p>Los datos muestran en general, que pese a que las mujeres presentan mejores datos de inserción laboral, las condiciones laborales de las mujeres y la calidad del trabajo obtenido son peores. Concretamente, tienen mayores tasas de empleo a tiempo parcial, salarios inferiores (una media de 3€ por hora trabajada) y mayores dificultades para conciliar la vida laboral y personal.</p> <p>Por otro lado, una de las características singulares de esta línea de trabajo está relacionada con su propio proceso de diseño. Específicamente durante la anualidad de 2017 se llevó a cabo una evaluación temática de resultados sobre el Programa Formación y Empleo correspondiente a la convocatoria de 2015. Fruto de esta evaluación se obtuvieron un conjunto de conclusiones en materia de género tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En términos generales las mujeres participaban en menor medida en el programa con respecto a los hombres, 39% mujeres y 61% hombres. 	

- Pese al menor grado de participación de las mujeres se observaron mejores resultados en materia de inserción en el caso de las mujeres con respecto a los hombres.
- Y otro de los hallazgos significativos mostraba que pese a que las mujeres participaban en menor medida la inserción de éstas era de menor calidad que la de los hombres en cuanto a tipo de jornada laboral o duración de los contratos. Existía un mayor número de contratos a tiempo parcial en mujeres que en hombres.

Con posterioridad a la revisión de los resultados emanados de la evaluación sobre la convocatoria de 2015 se actualizó la información en la siguiente convocatoria, manteniéndose el equilibrio en términos de participación entre las mujeres (38% mujeres frente a un 62% hombres).

A partir de estas conclusiones alcanzadas en este ejercicio evaluativo se abrió un proceso profundo de reflexión interna en el Servicio de Ocupación Catalana sobre la conveniencia de atender expresamente las necesidades surgidas de la evaluación y los retos que emanaron del diagnóstico actual de la región, y a partir de este ejercicio se concluyó la necesidad de programar una línea específica de trabajo con mujeres potencialmente beneficiarias de este programa.

Junto a los resultados de la evaluación se tuvieron en cuenta otras fuentes de información, concretamente la publicación del estudio del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya sobre las personas desempleadas de 45 a 64 años pone de relieve diversas consideraciones, entre ellas que el desempleo de larga duración aumenta con la edad y, aunque la incidencia del desempleo de larga duración es similar en hombres y mujeres (74,4% vs. y 73,5%), la tasa de desempleo de larga duración es más baja en los hombres que en las mujeres (9,4% vs. 11,6%). Según el estudio, "hay diversos subgrupos que tienen una tasa de desempleo de larga duración más elevada, como son: tener una edad entre 55 y 59 años, ser mujer, tener nacionalidad extranjera, vivir en hogares con 5 o más miembros o en hogares unipersonales o mono parentales, así como tener un nivel educativo de primaria o inferior.

Al mismo tiempo se analiza y se tiene en consideración, con la unidad competente del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, la situación de las mujeres víctimas de violencia de género en especial la dificultad de acceso al trabajo.

Por lo tanto, como resultado de este análisis del Programa Trabajo y Formación una vez finalizada la gestión de la convocatoria 2016 y de los datos sobre el desempleo informados por el Observatorio del trabajo y modelo productivo, se puso de manifiesto reorientar, mediante la nueva convocatoria, el impacto de las medidas en los colectivos beneficiarios del Programa. En este sentido la última convocatoria añade un nuevo grupo de personas beneficiarias a los dos de los ejercicios anteriores; así, además de la línea de ayudas dirigida a las personas en situación de desempleo de larga duración no receptoras de prestación por desempleo o subsidio preferentemente mayores de 45 años, y de la línea dirigida a las personas en situación de desempleo beneficiarias de la renta mínima de inserción, **se estrena una nueva línea dirigida exclusivamente a las mujeres en situación de desempleo**. En los dos primeros grupos, se priorizan las personas mayores de 55 años que no tienen cotización suficiente para que se les reconozca la pensión de jubilación cuando lleguen a la edad ordinaria de jubilación. El grupo dirigido a las mujeres se dirige a las víctimas de violencia de género y a las mujeres en situación de desempleo de muy larga duración preferentemente mayores de 55 años.

OBJETIVOS

El objetivo principal de este programa es el de **fomentar el empleo y la formación para mujeres** en situación de desempleo (DONA) que consiste en promover la contratación por medio de un contrato a tiempo completo combinado con acciones formativas durante 12 meses con el objeto último de favorecer la inserción o reinserción sociolaboral y mejora de su ocupabilidad de este colectivo en grave riesgo de exclusión.

Este Programa se encuentra enmarcado en la estrategia del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya y cofinanciado a través del FSE.

Concretamente podrán participar las mujeres que se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- Las mujeres en situación de desempleo víctimas de violencia de género.

- Las mujeres en situación de desempleo de muy larga duración no receptoras de prestación por desempleo o subsidio ni de la ayuda del Programa de Recualificación Profesional (PREPARA) preferentemente mayores de 55 años.

Para esta convocatoria y línea, se entiende por mujeres en situación de desempleo de muy larga duración, las mujeres inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña como demandantes de empleo no empleadas como mínimo 24 meses durante los 36 meses anteriores a la fecha de la presentación de la correspondiente oferta de empleo.

Además, tendrán carácter preferente, las mujeres que se encuentren en una de las situaciones anteriores y que, además, tengan reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

La línea DONA es configurada como una **línea transversal** y su puesta en marcha no repercute de manera negativa en la participación de mujeres en otras líneas del Programa sino lo que pretende es potenciar aún más el rol de las mujeres bajo diferentes ópticas.

ACTUACIONES

La línea DONA del programa Trabajo y Formación para mujeres en situación de desempleo incluye dos tipos de actuaciones complementarias entre sí. Éstas son:

- **Acciones de experiencia laboral:** facilitan a las personas participantes la realización de una actividad remunerada aunque los bienes o servicios fruto de su tarea no sean, cuando menos inicialmente, del todo competitivos como consecuencia de la situación de inactividad laboral vivida y/o falta de calificación adecuada.

Estas acciones requerirán, por parte de la entidad que actúa como empresa, que facilite a la persona contratada el entrenamiento necesario para llevar a cabo las tareas asignadas e, igualmente, se tendrá que apoyar a esta persona, durante el periodo de contrato, para obtener el rendimiento exigido, siempre priorizando los intereses de la persona hacia a la mejora de su empleabilidad.

- **Acciones formativas:** se realizan durante el contrato de trabajo y dentro de la jornada laboral. Estas acciones tienen el propósito de fomentar en las personas destinatarias del Programa la formación permanente a lo largo de la vida como medio para mejorar sus conocimientos, sus competencias y sus aptitudes con una perspectiva personal, cívica y/o social, relacionada con el empleo, a la vez que garantizar el derecho a la formación de las personas trabajadoras. Cuando sea posible se orienta hacia una formación profesionalizadora, preferentemente dirigida a un certificado de profesionalidad, pero se prevé la posibilidad de otra formación cuando se considere que las personas a quienes se destinan las actuaciones no podrán acceder a la formación de un certificado de profesionalidad de nivel 1. El objetivo de las acciones formativas es fomentar el carácter indisoluble del trabajo y la formación en el desarrollo personal y laboral de las personas trabajadoras.

Los módulos previstos en la orden de convocatoria correspondiente son los siguientes:

Módulo 1. Competencias digitales.

Módulo 2. Competencias lingüísticas.

Módulo 3. Competencia de autonomía e iniciativa.

Módulo 4. Aprender a aprender.

Módulo 5. Competencias matemáticas

Módulo 6. Interacción con el mundo físico.

Módulo 7. Aplicación de las competencias lingüísticas en la redacción de textos.

Módulo 8. Salud laboral y prevención de riesgos.

En el marco de esta línea, las **entidades beneficiarias** que desarrollan la actuación pueden ser únicamente Ayuntamientos y consejos comarcales o, en su lugar, sus organismos autónomos, o las entidades con competencia

en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción del empleo, dependientes o vinculadas a aquellas (líneas PANP, PRMI, MUJER y COOR).

ELEMENTOS DE TRANSFERENCIA

IMPACTO Y RESULTADOS

Cuantitativamente en este momento en el que se lleva a cabo la identificación de la bbpp no se han generado todavía los indicadores correspondientes a los resultados emanados de la actuación. Sin embargo, los primeros indicios que podrán ser consolidados en 2019, apuntan a que van a producirse buenos resultados en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género en materia de inserción principalmente. Se espera que las mujeres que son víctimas de violencia de género presenten mejores datos de inserción con respecto a otros perfiles en otras líneas.

Por otro lado, se prevé que el programa produzca un impacto significativo en la sociedad en general visibilizando los resultados, el tipo de trabajo que se desarrolla, así como los perfiles prioritarios que son atendidos.

TRANSFERIBILIDAD

La clave de la transferibilidad de este programa reside en la voluntad de eliminar las brechas de género existentes en el empleo, sobre todo entre colectivos de mujeres en vulnerabilidad. Es una medida dirigida a fomentar la empleabilidad de mujeres en situación de desempleo de larga duración y víctimas de violencia de género, es decir, colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo.

De manera específica, este programa destaca por articular mecanismos de colaboración con las entidades que han favorecido un mayor acercamiento sobre este tipo de colectivos en una grave situación de vulnerabilidad. Este hecho ha generado sinergias de trabajo entre diferentes entidades y organizaciones de carácter público que pueden ser transferibles para entornos de trabajo de difícil acceso y solución.

Este programa se ha caracterizado por una buena respuesta por parte de las entidades. Se ha producido un buen trabajo de las oficinas de empleo en el proceso de derivación de candidatos/as así como se han mejorado los procesos de acogimiento de estos. El knowhow y la experiencia que se ha producido **son trazables** en otros entornos y contextos similares.

Así mismo, en el marco de la gestión del programa se prevé planificar un foro de transferencia de conocimiento de las buenas prácticas que se han producido en el ejercicio y reflexionar sobre las demandas y retos para nuevas convocatorias. Se trata de una iniciativa propia del SOC.

INNOVACIÓN (AL INTERNO):

Destacan dos tipos de procesos que pueden ser caracterizados como innovadores y que han contribuido a la mejora del desarrollo de este programa. Estos son:

- Establecimiento de **mecanismos de colaboración** entre los centros colaboradores y las oficinas de empleo **generando sinergias de trabajo innovadoras** y novedosas en todos los procesos establecidos.
- Por otro lado, este programa ha articulado **un perfil de acompañamiento activo** de los participantes lo que supone un método de trabajo diferenciado a iniciativas anteriores. Concretamente se han diseñado un tipo de tutorías personalizadas que favorecen los índices de participación e implicación en términos generales.

OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (otras lecciones)

- En este momento el SOC está valorando la posibilidad de abrir nuevas líneas específicas en un futuro.

- Por otro lado, se está valorando la posibilidad de cambiar el procedimiento actual de convocatorias cerradas por una única convocatoria que esté abierta todo el año.
- Se prevé facilitar el peso de la justificación entre las entidades con el objetivo de facilitar la gestión y la rendición de cuentas. Esta convocatoria ha establecido módulos económicos.

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA

Denominación del proyecto	SERVICIOS DE ASESORAMIENTO LABORAL EN LOS CENTROS DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA
Entidad promotora:	INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA
	PO FSE, EJE 1, PROMOVER LA SOSTENIBILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO Y FAVORECER LA MOVILIDAD LABORAL. OT8, PI. 8.1 "ACCESO AL EMPLEO POR PARTE DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO Y DE LAS PERSONAS INACTIVAS, INCLUIDOS LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN".
DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA:	
BREVE DESCRIPCIÓN	
<p>Los Centros de la Mujeres son unidades territoriales pensadas para facilitar y propiciar el avance y consolidación de la plena incorporación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, desarrollando medidas que favorezcan y contribuyan a la superación de toda discriminación por razón de género (laboral, social, cultural, económica o política). Son centros destinados a la realización de actividades, programas y servicios encaminados a la información, orientación y asesoramiento de las mujeres. Existen 84 Centros de la Mujer distribuidos en toda Castilla La Mancha. De los 84 centros, actualmente hay 48 en los que se desarrollan actuaciones de asesoramiento laboral. Estos centros son interdisciplinares (dedicados a área social, jurídica, psicológica y laboral). El área laboral tiene en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres e incorpora estrategias para conseguir la igualdad real.</p>	
DIAGNÓSTICO DE PARTIDA	
<p>En el año 2016, el número de consultas atendidas en el área laboral fue de 20.731, respondiendo así a un total de 7.973 mujeres.</p> <p>Desde este programa se realizó un análisis de la situación diferenciada de mujeres y hombres, resultando que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La tasa de actividad es inferior entre las mujeres. - El ciclo laboral de las mujeres es mucho más corto y uniforme. Su actividad se reduce en un momento determinado de sus vidas. - Las mujeres sufren una discriminación laboral tanto horizontal como vertical. - La tasa de paro es superior entre las mujeres. - Existe una brecha salarial. <p>Además, en los servicios de información y orientación profesional para el empleo y de apoyo al emprendimiento a las mujeres víctimas de violencia de género se han derivado en 2016 a 1.031 mujeres para la elaboración de itinerarios personalizados de inserción.</p>	
OBJETIVOS	
<p>Los objetivos en materia de empleo y creación de empresas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar por la implicación de toda la sociedad en la consecución de la igualdad de las mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. • Informar y orientar individualizadamente a las mujeres para ayudar a decidir sobre el futuro laboral y la búsqueda de empleo. • Informar sobre la creación de empresas y en materia de ayudas y subvenciones. 	
ACTUACIONES	

Esta actuación de los Centros de la Mujer de Castilla La Mancha es de carácter específico. Incide directamente en la situación laboral de las mujeres por medio de tres ejes: Asesoramiento general e individualizado a mujeres en inserción laboral, fomento del autoempleo y asesoramiento en igualdad a empresas.

Las funciones y competencias del área de asesoramiento laboral se centran en las siguientes actuaciones:

1. EMPLEO:

- Prestar información, orientación y asesoramiento integral en el ámbito laboral a las mujeres procurando que sean agentes activos de su propia inserción laboral (ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia).
- Atención individualizada a las usuarias.
- Información puntual y actualizada de la oferta formativa, ocupacional, continua y formación profesional, ofrecida por los diferentes organismos públicos y sus empresas colaboradoras, dirigido al reciclaje profesional necesario.
- Información sobre cursos, ferias, modelos y experiencias de empresas líderes en el sector.
- Asesoramiento personalizado para manejarse con habilidad y seguridad en los procesos de selección de personal.
- Asesoramiento en materia de Derecho Laboral, con especial hincapié en las situaciones discriminatorias por cuestión de sexo (desigualdad salarial, maternidad, jornada, excedencias, etc.).
- Asesoramiento sobre derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género, así como de las ayudas vigentes, en cada momento, para fomento del empleo.
- Seguimiento y tutelaje de iniciativas empresariales de mujeres.
- Apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. AUTOEMPLEO

- Información y asesoramiento sobre la creación de empresas y sobre las ayudas y subvenciones existentes para ello. Información sobre posibles yacimientos de empleo y posibles oportunidades de negocio en la zona, fuentes de financiación, subvenciones, ferias, concursos, premios.
- Promover la creación de empresas y el autoempleo en las mujeres de su ámbito. Proporcionar información y asesoramiento para definir el proyecto empresarial, plan de viabilidad y el plan empresarial.
- Asesoramiento técnico de proyectos empresariales y planes de viabilidad.
- Apoyo técnico a las iniciativas de autoempleo. Asesoramiento especializado a nuevos Proyectos Empresariales. Orientación en el desarrollo de los diferentes aspectos del Plan de Empresa: Plan de marketing, recursos humanos, formas y formalidades jurídicas y mercantiles, plan económico financiero y estudio de viabilidad.
- Seguimiento y tutelaje de iniciativas empresariales de mujeres.
- Mejora de las habilidades personales de las emprendedoras, de manera que les permita hacer frente a los riesgos empresariales desde una actitud emocional positiva y competente.

3. EMPRESAS

- Participación en el Vivero de Empresas de la demarcación territorial. Ésta se convierte en una tarea complicada porque no todas las empresas consideran relevante la implantación de planes de igualdad o medidas de conciliación.
- Actuaciones de sensibilización y asesoramiento a empresas sobre planes de igualdad y medidas de conciliación.

Además, se ha prestado asesoramiento especializado en materia laboral por cuenta propia o ajena a diferentes colectivos de mujeres, como las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres del medio rural, mujeres migrantes, incluidas las beneficiarias o demandantes de asilo, refugio y otras formas de protección internacional, etc.

ELEMENTOS DE TRANSFERENCIA

IMPACTO Y RESULTADOS

Los datos recogidos de los Centros de la Mujer a partir de los indicadores de productividad, han sido cruzados con datos de empleo para ver qué mujeres han conseguido mantener empleo o mejorarlo durante el periodo de financiación del FSE.

TRANSFERIBILIDAD

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Lo que convierte esta práctica en exitosa es su capacidad de intervención en una comunidad como Castilla La Mancha, con una **alta dispersión** de la población, con un **alto componente de ruralidad**, atiende mediante un **dispositivo muy descentralizado** las necesidades de inserción socio-laboral de las mujeres, desde una **perspectiva integral** desde sus diferentes áreas.

OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (dificultades y vías de solución, otras lecciones)

Cabe plantear la reflexión en torno a *qué organismos deben asumir la gestión a futuro* de este tipo de dispositivos que desarrollan actuaciones específicas destinadas a las mujeres con un claro enfoque de acción positiva; es decir, una vez testada la experiencia y validada su contribución e impacto, que sigue considerándose decisivo, ha de replantearse en qué medida este tipo de actuaciones han de ser asumidas por los organismos que gestionan las políticas activas de empleo. Esta asunción de responsabilidad podría generar dinámicas de aprendizaje en estas organizaciones en torno a la aplicación de políticas de fomento del empleo con enfoque de género.

IOEMPRESAS: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA DE CASTILLA Y LEÓN

		<p>PO FSE, EJE 1, Promover la sostenibilidad y calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral. OT8. PI 8.4 “La igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada, y la promoción de igual remuneración por igual trabajo”.</p>
<p style="text-align: center;">CASTILLA Y LEÓN</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>IOEMPRESAS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA DE CASTILLA Y LEÓN</p>
	<p>Entidad promotora:</p>	<p>LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN</p>
	<p>Entidades socias:</p>	<p>Sin socios</p>
<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN:</p>		
<p>BREVE DESCRIPCIÓN:</p>		
<p>Con el Programa ioEMPRESAS para promover la igualdad en las empresas de Castilla y León, la Dirección General de la Mujer, de la Junta de Castilla y León proporciona a las empresas, entidades y otras organizaciones interesadas, el asesoramiento, las herramientas y los documentos que les permitan abordar, en las mejores condiciones, el proceso de elaboración e implantación de planes de igualdad y la adopción de medidas de promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</p> <p>Este servicio de asesoramiento y apoyo técnico ofrece información clave y acompañamiento personalizado para la elaboración, implantación y desarrollo de medidas y planes de igualdad.</p> <p>ioEMPRESAS, ofrece un servicio integral a las empresas y organizaciones con domicilio social, establecimiento o centro de trabajo en Castilla y León que deseen implantar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad de oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> -INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN sobre la normativa, subvenciones, distintivos de igualdad, servicios ofrecidos en el Programa. -ASESORAMIENTO INTEGRAL en el proceso de diseño, elaboración, aprobación, implantación y seguimiento de planes de igualdad o medidas de acción positiva. -FORMACIÓN ONLINE en igualdad y género en las políticas de Recursos Humanos. -FORMACIÓN PRESENCIAL Y SENSIBILIZACIÓN a través de jornadas y encuentros entre entidades participantes. 		
<p>DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:</p>		
<p>En Castilla y León se aprecian altos niveles de desigualdad de género en el mundo laboral, representados por mayor temporalidad, más mujeres con jornada laboral parcial que hombres y con salario medio notablemente más bajo. A esto se suma que la tasa de dependencia se sitúa en torno al 58%, lo que supone un alto índice de población dependiente que, en la mayor parte de los casos, depende de las mujeres.</p>		

Según algunos datos ofrecidos en el diagnóstico de partida del PO de Castilla y León, se presentan **diferencias en las tasas de empleo entre hombres y mujeres** de Castilla y León con 11,9 puntos, al ser de **54,5% para las mujeres y de 66,4% para los hombres**. Ha aumentado el número de mujeres de 45 años paradas de 2007 a 2014.

Entre las personas emprendedoras los datos por sexo **evidencian la existencia de un fuerte desequilibrio por sexos**, ya que el 67,98% del total son hombres frente al 32,02% de mujeres.

En Castilla y León se produce un desequilibrio en la ganancia media anual entre hombres y mujeres con una diferencia de aproximadamente 6.000 euros anuales en detrimento de las mujeres.

OBJETIVOS:

Se trata de un Programa dirigido a **empresas u organizaciones de Castilla y León, que sensibiliza, forma y asesora en la implementación de Políticas de Igualdad de Oportunidades**. El programa trata de:

- Satisfacer al personal y mejorar CLIMA LABORAL, además de rentabilizar y RETENER EL TALENTO del personal.
- Potenciar una nueva visión de la gestión de los Recursos Humanos a través de criterios de RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.
- Estimular la PRODUCTIVIDAD, gracias a la mejor gestión del tiempo y de los Recursos Humanos.
- Mejorar la IMAGEN, reputación y prestigio social frente a clientela y sociedad en general.

ACTUACIONES (generales y específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades):

Programa ioEMPRESAS:

1. **Servicio de asesoramiento integral:** ofrece información clave y acompañamiento personalizado para el diseño, elaboración, implantación y desarrollo de medidas de acción positiva y/o planes de igualdad. Concretamente dispone de los servicios de:
 - Apoyo en todo el proceso de implantación de un plan de igualdad.
 - Orientación y asesoramiento para el diseño de medidas específicas o de alguna de las fases.
 - Ayuda en la realización de un seguimiento o evaluación de plan de igualdad.
 - Atención de consultas que surjan a la hora de poner en marcha el plan de igualdad de tipo técnico o normativo.
 - Difusión de ayudas, subvenciones o premios para las empresas en materia de igualdad.
 - Difusión de buenas prácticas.
2. **Servicio de Información sobre subvenciones campañas de sensibilización**, circulares de igualdad, buzón de ideas, etc. Por ejemplo se informa sobre temas tales como las convocatorias de subvenciones para víctima violencia de género, el distintivo Óptima, la convocatoria del premio para la gestión de la Diversidad empresarial.
3. **Servicio de formación para empresas:**
 - Online: En igualdad y género en las políticas de Recursos Humanos.
 - Presencial y de sensibilización: A través de jornadas y encuentros entre entidades participantes.

ELEMENTOS DE TRANSFERENCIA

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se enmarca en el Eje 1 del FSE, Promover la sostenibilidad y calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral. Dentro del OT8. PI 8.4 “La igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada, y la promoción de igual remuneración por igual trabajo”.

Está dirigida a empresas u organizaciones, que teniendo su domicilio social, establecimiento o centro de trabajo en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, deseen implantar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad de oportunidades o bien quieran incorporar un Plan de Igualdad diseñado a su medida.

IMPACTO Y RESULTADOS (eficacia en la eliminación de las desigualdades de género, impacto en el entorno y sobre los actores participantes):

<p>Se estima que los resultados de la actuación se incrementen con respecto a lo que se venía haciendo de forma similar en el periodo anterior, pasando de un 84% a un 92%. Esta diferencia de porcentaje no se debe tanto a la mejora de los resultados sino que se debe al incremento de la base de empresas informadas, pues la nueva actuación aprovecha las empresas ya informadas en el programa anterior.</p>
<p>SOSTENIBILIDAD (factores garantes de la continuidad y recursos disponibles):</p>
<p>Este programa, de una u otra manera y con las correspondientes actualizaciones y mejoras, viene desarrollándose desde el periodo de programación anterior y se espera que el actual IO empresas tenga una duración de seis años, por lo que parece que la sostenibilidad está garantizada.</p>
<p>TRANSFERIBILIDAD (factores que han garantizado el éxito: mecanismos replicables, etc.):</p>
<p>Este Programa parte de un antecedente con éxito en el periodo 2007-2013 como era el Programa Óptima con un objetivo similar en cuanto al impulso del diseño de planes de igualdad en las empresas.</p> <p>Se ha mejorado la eficacia pues desde el asesoramiento y puesta en marcha con medios propios por las empresas (Programa Óptima) se ha pasado a la autonomía de la actividad de difusión como complementaria a la actuación y sobre todo a la ayuda para que la empresa no implante el plan sólo con sus medios.</p>
<p>INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO:</p>
<p>Esta actuación implica tanto a las personas como a las empresas ya que en éstas se deben implantar medidas de igualdad tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo impulsando principalmente acciones en relación con las áreas de trabajo de empleo y acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización, condiciones laborales, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, promoción profesional, formación, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención y actuación frente al acoso sexual, uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación interna y externa incluida la publicidad o/y otras acciones positivas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito y entorno de la empresa.</p>
<p>OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (dificultades y vías de solución, otras lecciones)</p>
<p>-</p>

PROGRAMA DE AYUDAS PARA IMPLANTAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE), LA IGUALDAD LABORAL Y LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

	 FONDO SOCIAL EUROPEO <i>"O FSE inviste no teu futuro"</i> UNIÓN EUROPEA	PO FSE, EJE 1, Promover la sostenibilidad y calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral. OT8. PI 8.4 "La igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada, y la promoción de igual remuneración por igual trabajo".
<p style="text-align: center;">GALICIA</p>	Denominación del proyecto	PROGRAMA DE AYUDAS PARA IMPLANTAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE), LA IGUALDAD LABORAL Y LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL.
	Entidad promotora:	LA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA, A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO.
	Entidades socias:	Sin socios
DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:		
BREVE DESCRIPCIÓN:		
<p>Programa de ayudas para implantar la responsabilidad social empresarial (RSE), la igualdad laboral y la conciliación laboral y personal.</p> <p>Con el objetivo de fomentar la RSE y, en concreto, la modalidad de la igualdad de género en el ámbito laboral y la corresponsabilidad y la conciliación, el Gobierno gallego pone en marcha este programa de ayudas que da cumplimiento a lo recogido en la Agenda 20 para el Empleo de la Xunta de Galicia, que tiene entre sus retos conseguir un empleo de calidad, donde la cultura empresarial de la RSE juega un papel fundamental.</p>		
DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:		
<p>En el diagnóstico llevado a cabo en la programación, se detectó que la situación en el mercado de trabajo de las mujeres dista mucho de ser igualitaria, tanto en tasa de actividad como en tasa de ocupación.</p> <p>Por otra parte, el reparto de los "roles sociales" ha contribuido a la exclusión de la mujer en el mercado laboral (trabajos precarios, menor nivel de ingresos, carreras profesionales discontinuas, etc.) y determina al mismo tiempo una situación social discriminatoria.</p>		
OBJETIVOS:		
<p>Impulsar la implantación de sistemas de gestión de responsabilidad social empresarial (RSE), planes de igualdad y medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida personal y laboral entre los/as autónomos/as y las pequeñas y medianas empresas.</p> <p>Con esta actuación se pretende reducir los efectos negativos de las dificultades de conciliación que siguen recayendo de manera prioritaria sobre las mujeres y de la falta de reparto igualitario de las responsabilidades familiares, con el fin de remover los obstáculos que encuentran las mujeres para incorporarse a la vida activa, acceder al empleo y mantener la ocupación y con el objetivo prioritario de conseguir un mercado laboral sin segmentaciones y equilibrado por razón de género.</p>		

Por lo tanto, como último objetivo cuantificable, se trata de medir las personas participantes que han mejorado su situación personal o laboral a través de medidas de fomento de la igualdad.

ACTUACIONES (generales y específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades):

La Orden establece tres líneas de ayudas:

Línea I. Implantación de la RSE. Se subvenciona el 100% de los costes del proceso de obtención de certificaciones o de informes de validación de códigos de conducta, normas o estándares de RSE. Se otorga un máximo de 2.500 euros por empresa.

Línea II. Implantación de planes de igualdad. Se subvenciona la obtención de certificaciones de planes de igualdad expedidos por el Servicio de Igualdad de la Consellería de Economía, Empleo e Industria. Se hace un pago de 2.000 euros por empresa.

Línea III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta se divide en tres sublíneas. En la primera, se incentiva la adopción de acuerdos laborales de teletrabajo por periodos no inferiores a un año. En la segunda sublínea, se incentiva el establecimiento de medidas de flexibilidad horaria, tales como sistemas de compensación de días y horas, jornada continua o permisos especiales. Las ayudas en estos dos casos consisten en un incentivo de 3.000 euros por persona beneficiada, con un límite máximo de 12.000 euros por empresa. La cantidad se incrementa en 1.000 euros para aquellas empresas donde la tasa de ocupación femenina es por lo menos igual a la masculina.

Finalmente, la tercera sublínea subvenciona hasta el 80% la adquisición de elementos tecnológicos físicos que posibiliten el teletrabajo. Se otorgan 1.500 euros por persona, con un máximo de 5.000 euros por empresa. La ayuda se incrementará en un 10% para aquellas empresas donde la tasa de ocupación femenina es por lo menos igual a la masculina.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta iniciativa responde al objetivo temático 8. En su prioridad de inversión 8.4, dedicada a promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión de la carrera profesional, la corresponsabilidad, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo y con el objetivo específico 8.4.2 (Re) integrar y mantener en el mercado laboral las personas con dependientes a su cargo, a través de medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y fomentar la igualdad de género en el ámbito formativo, educativo y laboral.

IMPACTO Y RESULTADOS (eficacia en la eliminación de las desigualdades de género, impacto en el entorno y sobre los actores participantes):

El resultado se mide con las siguientes situaciones:

- Mejorar la situación laboral: Mujeres en situación de inactivas que podrán pasar a una situación de búsqueda de empleo o integrarse en algún sistema de formación.
- Mejorar las posibilidades de búsqueda de empleo y de conciliación de vida familiar y laboral: Una distribución más justa, equitativa y equilibrada de las responsabilidades familiares y domésticas, permitirán mejorar la calidad de vida de las mujeres y compartir las tareas entre las personas, pareja, que integran el hogar.
- Mejorar la situación personal: Las actuaciones de fomento de la corresponsabilidad y de sistemas para conciliar la jornada laboral con la familiar, permiten, además, disponer de más tiempo para el desarrollo en otros ámbitos de la vida, como el social, de ocio, etc. Incluso disponer de tiempo para mejorar la formación u obtenerla.
- Mejora de la situación personal y laboral: Se consigue una mayor estabilidad laboral, un mayor equilibrio emocional y familiar y mejora la satisfacción y la motivación.

Lo que se pretende es que casi el 100% de las personas participantes mejoren en, al menos, una de estas cuatro circunstancias.

SOSTENIBILIDAD (factores garantes de la continuidad y recursos disponibles):

Una de las características principales de la responsabilidad social es su sostenibilidad en el tiempo sin necesidad de incrementar los recursos que se dedican.

TRANSFERIBILIDAD (factores que han garantizado el éxito: mecanismos replicables, etc.):

Esta actuación está dirigida a favorecer la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, o desarrollar su trayectoria profesional y promocionar laboralmente en las mismas condiciones que los hombres, sin tener que renunciar a estas posibilidades por tener que asumir responsabilidades familiares que puedan ser incompatibles con los horarios laborales,

INNOVACIÓN:

La responsabilidad social empresarial (RSE) implica en el plan de negocio de la empresa la conciencia de velar por la satisfacción y cumplimiento de las expectativas de todos los grupos de interés con los que interactúa, siendo un concepto que está de plena actualidad y desarrollo en el tejido económico y social actual que, sin duda, es muy beneficioso para el progreso de nuestra sociedad, y contribuye a la mejora de la calidad y competitividad empresarial.

OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (dificultades y vías de solución, otras lecciones)

PO FSE GOBIERNO VASCO

Denominación del proyecto	GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO INTERINSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LOS FONDOS EIE DEL PAÍS VASCO
Entidad promotora:	INSTITUTO VASCO DE LA MUJER (EMAKUNDE)
	PO FSE, PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL (POISES)
DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA:	
- BREVE DESCRIPCIÓN	
<p>El Grupo de trabajo Técnico Interinstitucional de Igualdad en los Fondos EIE del País Vasco está compuesto por las Unidades para la Igualdad de los Departamentos del Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y, en su caso, ayuntamientos que desarrollen actuaciones cofinanciadas por los Fondos, los Organismos Intermedios de los Fondos Estructurales (FEDER y FSE) y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y participará tanto en el seguimiento del PO como en actividades formativas.</p> <p>El grupo se creó en 2014 y se ratificó a finales de 2015, por la Comisión Interinstitucional (política) adscrita a Emakunde. Este grupo trata de mejorar la incorporación de la igualdad en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos a través del fortalecimiento de la relación y la coordinación entre los organismos intermedios y las unidades de igualdad.</p>	
- DIAGNÓSTICO DE PARTIDA	
<p>Emakunde ha sido el organismo encargado de organizar las dos reuniones para crear el Grupo Técnico Interinstitucional con el fin de reforzar la estrategia de igualdad en los programas operativos de los Fondos Estructurales del País Vasco. Han participado todas las entidades implicadas (unidades de igualdad de todos los departamentos susceptibles de estar en los Programas Operativos; organismos intermedios de FEDER y FSE en Gobierno Vasco: Dirección de Economía y Lanbide, respectivamente; organismos intermedios de FEDER en las Diputaciones Forales y unidades de igualdad de las Diputaciones Forales). En la reunión que se celebró en mayo de 2014, las entidades informaron sobre la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de programación 2014-2020 y Emakunde presentó el modelo de dictamen de igualdad y las claves para incorporar la igualdad en esos procesos.</p> <p>Se han desarrollado diversas sesiones de trabajo como principal metodología en relación con los Fondos estructurales a fecha de 30/05/2014.</p> <p>En el Año 2017: se celebró una primera reunión en enero donde se presentó la propuesta de trabajo de ese mismo año en la que se proponía:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elegir un programa de cada Fondo, para llegar a convertirla en una buena práctica en Igualdad. - Hacer un seguimiento de los indicadores que estén desagregados por sexo. - Ofrecer la posibilidad de organizar formación dirigida a los órganos gestores si se identifican necesidades concretas. <p>Se convocó otra reunión en mayo, en la que cada fondo explicaba la actuación sobre la que iba a trabajar para incorporar la perspectiva de género.</p>	

Más adelante, en diciembre, se vuelve a realizar otra reunión donde se analizó el estado de los proyectos de igualdad seleccionados por cada entidad. Tanto la Diputación Foral de Bizkaia como la Diputación Foral de Gipuzkoa presentaron el estado en el que se encontraban los proyectos que han seleccionado para convertirlos en buena práctica y lo que se están haciendo en cada uno de ellos. Desde FSE-del Gobierno Vasco se estaba realizando un informe de seguimiento para recoger la información de forma más precisa.

A lo largo de las reuniones, se ha establecido un diálogo e intercambio de opiniones respecto a los proyectos y las cuestiones planteadas y se propone una forma de avanzar de una manera más eficaz y colaborativa. Por ejemplo, se plantea que en cada reunión se presenten sólo 1 o 2 proyectos por apartados de manera que todo el grupo aporte ideas de cómo se podría mejorar desde la perspectiva de género.

En el año 2018 se ha enviado una ficha a modo de *checklist* en formato web, copiado de la red estatal de igualdad de fondos estructurales, para ayudar a incluir la perspectiva de género en el momento de diseño como en la evaluación de actos/instrumentos de información y comunicación.

OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS

Los objetivos del grupo de trabajo técnico interinstitucional de igualdad de los fondos son:

1. Contribuir a la **integración real y efectiva de la igualdad de mujeres y hombres** en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales (FEDER, FSE) en el País Vasco en el periodo 2007-2013 y en el próximo periodo 2014-2020.
2. **Fortalecer la capacidad de los Organismos intermedios para la incorporación de la igualdad** en los procesos de gestión y control de las actuaciones cofinanciadas y la capacidad de las Unidades para la igualdad de los tres niveles de la Administración para apoyar a los organismos intermedios y a los órganos gestores en esos procesos.
3. Reforzar la **interlocución entre las Unidades para la igualdad** y los organismos intermedios y gestores.

Como resultados se ha conseguido reunir a las personas implicadas en el tema con la participación de los órganos de igualdad y organismos intermedios en proyectos cofinanciados de los fondos. Este grupo está concebido como un proceso de trabajo a medio plazo, con lo que los resultados se visibilizarán en el medio y largo plazo.

ACTUACIONES

El grupo se reúne al menos una vez de manera presencial al año, preferentemente entre abril y mayo, previa a los Comités de Seguimiento de los Fondos. Sin embargo, la gran mayoría de los intercambios se realizan de manera *online*.

Para su desarrollo se cuenta con técnicas de igualdad en todos los departamentos del Gobierno Vasco y en las Diputaciones Forales y se han propiciado encuentros entre éstas y los organismos intermedios y gestores de los Fondos para que tengan una colaboración más estrecha en lo que se refiere a la programación de los Fondos.

Entre sus acciones destacan:

1. Compartir información sobre las actuaciones desarrolladas por cada entidad para la consecución de los objetivos.
2. Realizar un seguimiento de los Programas Operativos en cuanto a la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres.
3. Realizar actuaciones conjuntas que redunden en una mejora de los Programas Operativos desde la perspectiva de la igualdad.

4. Participar en actividades formativas organizadas en la CAE y por la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales.

ELEMENTOS DE TRANSFERENCIA

IMPACTO Y RESULTADOS

La participación del grupo [trabajo Técnico Interinstitucional de Igualdad en los Fondos EIE del País Vasco](#) ha sido elevada. Las entidades han desarrollado sus proyectos y se han retroalimentado por medio del desarrollo y exposición de lo que han considerado buenas prácticas. A través de las reuniones han podido mejorar sus actuaciones y han realizado aportaciones en relación con la mejora de la incorporación de la perspectiva de género.

Como herramienta de trabajo exitosa se ha desarrollado y completado una ficha de recogida e identificación de buenas prácticas desde la perspectiva de género en la que se identifican elementos como: la realización de diagnósticos desde la perspectiva de género; la recogida de indicadores desagregados para evaluar el impacto de las actuaciones sobre las brechas de género; la identificación de las principales situaciones de desigualdad; los agentes productores e implicados en esa desigualdad; la igualdad de oportunidades como objetivo de la intervención; el perfil de las personas beneficiarias; las actuaciones específicas de género y las transversales; el uso del lenguaje no sexista; los resultados de igualdad y el grado de cumplimiento con los objetivos de igualdad, entre otros.

Además, se ha podido identificar que:

1. Ha habido una participación desigual en función de los fondos. Algunos organismos intermedios llevan una menor trayectoria en el trabajo colaborativo con Emakunde.
2. En general, se ha producido una acogida positiva. Sin embargo, debido a la complejidad de la gestión de los fondos a veces la participación no ha sido la esperada, aun así la actitud siempre ha sido activa y de adquisición de nuevos conocimientos en lo referente a la perspectiva de género.
3. Se ha producido un impacto en las organizaciones por medio del avance del objetivo 3. Ha habido un acercamiento claro de las Unidades Administrativas de Igualdad con las direcciones responsables de los fondos.
4. Ha originado un eventual impacto sobre otros ámbitos: en otros organismos avanzan no solo en lo que respecta a la inclusión de la perspectiva de género en los fondos, sino también en otros temas.

TRANSFERIBILIDAD

En cada entidad u órgano participante han destacado unas fortalezas y unas debilidades:

[La Diputación Foral de Gipuzkoa](#): Entre otras actividades ha desarrollado dos programas dirigidos al autoempleo. Como elementos positivos que el grupo de trabajo ha rescatado destaca la realización de un diagnóstico previo desagregado por sexo de los programas; la definición de los objetivos de igualdad expresos; las reuniones con el Departamento gestor para trabajar conjuntamente.

Entre las dificultades destacan las debilidades en el seguimiento de ejecución de los proyectos y de intervenir con la población general al no identificar las necesidades de género tan específicas como con los proyectos dirigidos específicamente a mujeres

[El Gobierno Vasco](#): Ha seleccionado un proyecto sobre diversidad funcional en el que han creado una comisión de igualdad, han impartido formación en igualdad a las personas que participan en él y han establecido objetivos de igualdad o implantación de estrategias para conseguir llegar a más mujeres.

Como dificultad identifican los problemas por cumplimentar la ficha de buenas prácticas del grupo debido a su complejidad por lo que se proponen mejoras en la línea de recogida de información de la propia Red.

[LAMBIDE](#): Desarrolla el trabajo de identificación de cláusulas de igualdad a incorporar en 10 convocatorias de Lanbide. De 5 cláusulas de igualdad que se plantearon para incorporar sólo se ha incorporado una en su totalidad, 2 parcialmente y otras 2 fueron desechadas. Las dificultades que aparecieron se asocian a la falta de

sensibilización-formación sobre igualdad, las inercias burocráticas, las dificultades de gastar el crédito presupuestario disponible, así como dificultades de seguimiento ante la falta de datos desagregados por sexo.

En definitiva, las [dificultades han estado relacionadas con la falta de conocimientos, las resistencias, la complejidad de la gestión los fondos](#), y con un cierto desconocimiento por parte de las UAI sobre los Fondos. Estos obstáculos se han solucionado por medio de reuniones con componentes didácticos (explicación de qué son y cómo se gestionan los fondos), con acciones de sensibilización a través de guías, y planteamiento de acciones a futuro: aterrizar en tareas concretas que apoyen el trabajo hacia las dificultades detectadas. Así, el grupo se ha centrado en la tarea de reforzar y hacer equipo, aportando en cada una de las buenas prácticas.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Lo innovador de esta práctica ha sido el intentar generalizar una forma de trabajo colaborativa sostenida en el tiempo, posibilitando que todos los fondos trabajen entre ellos, incluyendo a los órganos igualdad.

OTROS ELEMENTOS DESTACADOS, LECCIONES APRENDIDAS

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (IMIO)

Denominación del proyecto	ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD (EVI)
Entidad promotora:	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
 	PO FSE, PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL (POISES)
DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA:	
BREVE DESCRIPCIÓN	
<p>La Escuela Virtual de Igualdad (EVI) es un espacio digital de formación que aspira a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones formativas gratuitas que acerquen a toda la población a esta realidad a través de diferentes ámbitos de la sociedad actual. Lleva en funcionamiento desde 2007 y a lo largo de estos años, ha ido aumentando progresivamente el número de plazas ofertadas, pasando de 500 en la primera edición a las 42.000 de la última edición (2018). Las materias que se imparten tienen que ver tanto con una construcción individual, como con la construcción de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres. Esta Escuela responde a la firme intención de mejorar el conocimiento de qué es y qué significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrándola en la aplicación práctica, tanto en la vida personal como en la actividad profesional.</p>	
DIAGNÓSTICO DE PARTIDA	
OBJETIVOS	
<p>Los objetivos de la EVI son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a mujeres y hombres en el valor social de la igualdad como eje para el desarrollo social, acercando conceptos y teorías básicas sobre esta materia con el fin de promover la reflexión y un cambio de actitudes y valores en nuestra sociedad. 2. Integrar la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad, facilitando a profesionales de diferentes ámbitos (empresa, jurídico, empleo, servicios sociales) una formación para incorporar el enfoque de género en su práctica profesional. 3. Facilitar los conocimientos específicos en igualdad de oportunidades al personal de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad de Estado, para el ejercicio de su profesión. 	
ACTUACIONES	
<p>Lo que convierte a esta acción en una buena práctica es, por un lado, su carácter transversal por medio de los cursos generales y accesibles a toda la población que ayudan a sensibilizar en igualdad y, por otro lado, los cursos específicos dirigidos a una población determinada que permite adquirir los conocimientos en igualdad de género aplicables a un ámbito específico de trabajo.</p> <p>Desde su inicio, los cursos que se han ofertado han sido de nivel básico y de nivel avanzado. En la última y actual edición (2018-2020) se ofertan un total de 42.000 plazas y un catálogo formativo de 8 cursos estructurados en estos dos niveles. Como novedad, en esta última edición, se ha incorporado un nuevo curso "Formación en igualdad de oportunidades para agentes sociales".</p> <p>Actualmente, la EVI del IMIO cuenta con los siguientes cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursos de nivel básico: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Curso "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades" Inicio el 15 de octubre de 2018 	

- ✓ Curso "Formación en igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad" Inicio el 5 de noviembre de 2018
 - ✓ Curso "Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas" Inicio el 19 de noviembre de 2018
 - ✓ Curso "Formación en igualdad de oportunidades para agentes sociales" Inicio segunda quincena de febrero de 2019
- Cursos de nivel avanzado:
 - ✓ Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el Ámbito Jurídico" Inicio primera quincena de diciembre de 2018
 - ✓ Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el Ámbito del Empleo" Inicio segunda quincena de diciembre de 2018
 - ✓ Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales" Inicio primera quincena de enero de 2019
 - ✓ Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la Empresa y los RR.HH." inicio segunda quincena de enero de 2019

ELEMENTOS DE TRANSFERENCIA:

IMPACTO Y RESULTADOS

Los principales indicadores de 2014, 2016 y 2017 dan cuenta de los siguientes resultados:

1. DATOS DE PARTICIPACIÓN (2014-2017)

En septiembre de 2014 se inició la 6ª Edición de la Escuela Virtual de Igualdad (EVI), que abarcaba desde esa fecha hasta septiembre de 2016 (24 meses). En esta Edición participaron 50.578 personas (38.776 mujeres y 11.802 hombres).

En septiembre de 2016 se inició la 7ª Edición de este Programa, que finalizó en septiembre de 2017, teniendo una participación de 29.098 personas (21.998 mujeres y 7.100 hombres).

En septiembre de 2017 dio comienzo la 8ª Edición de la EVI con una vigencia hasta septiembre de 2018. No obstante, y de acuerdo con el periodo solicitado, los datos que se facilitan abarcan desde septiembre a diciembre de 2017: El total de participantes fue de 12.620 personas (10.096 mujeres y 2.524 hombres)

2. CURSOS IMPARTIDOS

La formación está estructurada en dos niveles: Nivel Básico y Avanzado.

Cursos del nivel Básico: Hasta 40 horas

- Curso de Sensibilización en igualdad de oportunidades
- Formación en igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
- Formación para la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas

Cursos de nivel Avanzado: 65 horas

- Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito de Empleo
- Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en Servicios Sociales
- Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en la Empresa y los RR.HH.
- Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito Jurídico

A tenor de los cuestionarios de evaluación del alumnado, **más del 98 % valora como Buena o Muy buena** la formación impartida tanto a nivel de contenidos como de la metodología, por lo que ha tenido un gran impacto entre la población beneficiaria.

Además, se puede considerar **que los objetivos de este programa se han cumplido en un grado muy elevado**, no solamente por la evaluación del alumnado participante, sino por la gran demanda en cada una de las ediciones en las que, a pesar del número tan elevado de la oferta, es insuficiente para las miles de personas demandantes que se quedan de reserva para la edición siguiente. Por otra parte, y en función de las propuestas del alumnado participante y de Entidades Públicas y Privadas, se han ido incorporando a lo largo de las ediciones nuevas especialidades para dar respuesta a las necesidades específicas de determinados sectores. Así en la próxima edición se va a incorporar un curso de Formación en igualdad de oportunidades para Agentes Sociales.

Por otro lado, vinculando el impacto a la demanda de formación que, de forma repetitiva y progresiva, tienen Entidades Empresariales, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y Entidades Públicas, para los diferentes cursos que se imparten en la Escuela Virtual de Igualdad, hay que constatar que el **impacto ha sido muy positivo**.

No se dispone de datos específicos para analizar otros ámbitos relacionados con la EVI, no obstante se considera positivo, al menos a **nivel general de sensibilización en igualdad**, la progresión de la participación de los hombres en este tipo de formación que ha pasado de un 15 % en 2007 (fecha en que se inició este programa) a superar más del 25 % en 2017.

TRANSFERIBILIDAD

Desde la propia EVI, no se han detectado dificultades sobresalientes.

Uno de los elementos **esenciales en el desarrollo exitoso** de este programa reside en la **calidad de los materiales**, tanto en el rigor de sus contenidos como en su desarrollo pedagógico que ha proporcionado dinamismo en su aprendizaje.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Este programa al ser una formación específica en igualdad, no es susceptible de incorporar la perspectiva de género, por lo que no es una variable a contemplar en este programa al estar intrínseca en sus contenidos.

Como aspecto **innovador se han incluido los últimos recursos tecnológicos** en este tipo de formación con el fin de dar respuesta a las demandas y usos del alumnado más joven. Por otra parte se han incluido en los Foros de debate temas muy actuales y de fácil implicación para una discusión crítica.

Todo ello con el objetivo de que este programa sea un hilo conductor de una **reflexión crítica sobre situación de la igualdad entre mujeres y hombres** en nuestro país, a la vez que proporcione conocimientos sobre esta materia.

OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS

Como lección aprendida para que un programa de estas características promovido desde la Administración sea exitoso y “aterrice” en la población en general, es imprescindible tener en cuenta “su voz”, sus propuestas y demandas manifestadas en las evaluaciones, e ir adaptando el programa a cada uno de los intereses.

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO (FSG)

Denominación del proyecto	 PROGRAMA CALÍ, POR LA IGUALDAD DE LAS MUJERES GITANAS
Entidad promotora:	Fundación Secretariado Gitano
 FONDO SOCIAL EUROPEO "El FSE invierte en tu futuro"	 PO FSE, PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL (POISES)
DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA:	
BREVE DESCRIPCIÓN	
<p>La FSG desarrolla todo tipo de acciones que contribuyen a alcanzar la promoción social y la plena ciudadanía de las personas gitanas, a mejorar sus condiciones de vida, a promover la igualdad de trato y a evitar toda forma de discriminación, así como a promover el reconocimiento de la identidad cultural de la comunidad gitana. Se trabaja desde el enfoque intercultural desarrollando actuaciones en 27 localidades de 14 comunidades autónomas. Actualmente desarrollan 7 proyectos financiados por el FSE: 5 del POISES y 2 del POEJ.</p> <p>Dentro del POISES, la FSG ha puesto en marcha el “PROGRAMA CALÍ, POR LA IGUALDAD DE LAS MUJERES GITANAS” de promoción de la igualdad de oportunidades e inclusión socio-laboral de las mujeres gitanas, y atención a la múltiple discriminación”. El Programa Calí es un programa estatal de empoderamiento de las mujeres gitanas, plurales y diversas, que contribuye a garantizar el ejercicio de sus derechos y la defensa de los mismos al mismo tiempo que promueve la igualdad de género y de oportunidades en el seno de la propia comunidad gitana y en toda la sociedad. El Programa CALI de itinerarios de desarrollo de competencias personales para la inclusión sociolaboral y la promoción de la igualdad del POISES es un programa específico dirigido a mujeres gitanas en situación de alta vulnerabilidad social con el fin de romper la brecha de desigualdad por género.</p>	
DIAGNÓSTICO DE PARTIDA	
<p>Desde la FSG se cuenta con un diagnóstico cualitativo de partida centrado en la situación, necesidades y barreras que sufren las mujeres gitanas al no poder acceder a los programas de inserción laboral o formativos en igualdad de condiciones. La perspectiva de género se incluye al analizar específicamente la situación de estas mujeres y las barreras asociadas a su rol de género y a su situación y nivel de partida.</p> <p>Principalmente, durante este diagnóstico se han identificado unas carencias, dificultades y necesidades asociadas a competencias personales que son la base de la inserción social y laboral. Las fuentes de información se han obtenido de las propias mujeres de los programas y los equipos profesionales que trabajan en estos programas. Además, se ha contado con indicadores de acceso a los programas de inserción laboral, del uso de TIC, de mujeres participantes.</p> <p>La fundación se encuentra actualmente trabajando sobre los indicadores de impacto para medir las brechas de género. Se están diseñando las variables e indicadores centrados en brechas de género para la inclusión sociolaboral y la ciudadanía activa de estas mujeres, porque por ahora el programa solo contemplaba recoger indicadores de ejecución y de resultado. Al ser un programa dirigido a mujeres no habrá resultados comparados por sexo. Se dispondrá de datos desagregados por sexo sobre la ejecución de actividades de sensibilización de igualdad de género, pero no de itinerarios de desarrollo de competencias porque no se dirigen solo a ellas.</p> <p>En las principales líneas de intervención, se han identificado situaciones de desigualdad: competencias personales centradas principalmente en el ámbito intrafamiliar e intracomunitario y en los cuidados, nivel de autoconocimiento y autoestima, habilidades de comunicación y sociales, falta de definición del propio proyecto profesional,</p>	

dificultades en la conciliación y en la gestión del tiempo, carencias formativas, conocimiento de derechos, brecha digital, etc.

Se han identificado agentes productores de las situaciones de desigualdad como: la asunción temprana de los roles asociados al género y el abandono temprano de los estudios y la formación. Además, en la propia comunidad gitana existe el riesgo de asociar estos roles a la identidad cultural, por lo que romper estas barreras a veces es costoso para las propias mujeres por la presión intragrupo que reciben, aunque esto no es generalizado.

Existe otro elemento que afecta a los procesos de promoción de estas mujeres y es la situación de interseccionalidad que viven, porque a su condición de mujeres se une la situación de vulnerabilidad social fundamentalmente propiciada por carencias formativas y pobreza, y además pertenecen a un colectivo muy estigmatizado por la sociedad en general, por lo que sufren situaciones de discriminación múltiple en el acceso al empleo, la formación, los servicios, etc.

OBJETIVOS

El programa CALÍ responde a unos objetivos:

- **Promover la igualdad de oportunidades** para la inclusión social y el acceso al mercado de trabajo a través de itinerarios socio-laborales personalizados de desarrollo de competencias.
- **Promover la igualdad de género** entre mujeres y hombres, rompiendo barreras asociadas a los roles de género, barreras culturales, incorporando en sus entornos la conciliación y la corresponsabilidad, y sensibilizando sobre la violencia de género; además de apoyar a las mujeres gitanas que sufren situaciones de violencia de género.
- **Promover la igualdad de trato**, luchando contra toda forma de discriminación y asistiendo a las víctimas que sufren estas situaciones.

ACTUACIONES

El programa CALÍ desarrolla una serie de actuaciones específicas en materia de igualdad de género con las que tratan de fomentar la igualdad real para las mujeres gitanas. El programa cuenta con 30 profesionales (técnicas de igualdad) de las cuales 25 son gitanas, y todas ellas han recibido formación especializada en promoción de la igualdad de género y de trato con mujeres en situación de vulnerabilidad social, y específicamente mujeres gitanas.

Este programa cuenta por lo tanto con agentes especializadas en la puesta en marcha de las actuaciones. Se está implementando en 27 localidades de 14 comunidades autónomas.

Tanto en las acciones específicas como en las transversales se desarrolla la perspectiva de género. Entre las actuaciones del programa destacan:

- El apoyo individualizado a mujeres gitanas en el acceso al empleo y la conciliación de la vida laboral, familiar, formativa y personal.
- El desarrollo de itinerarios grupales para el fomento de las competencias básicas para la inserción sociolaboral (autonocimiento y configuración de proyectos profesionales, alfabetización digital-informática, conocimiento de recursos y del mercado laboral, habilidades sociales y de comunicación, gestión del tiempo, autocuidado, etc.)
- Formación ocupacional dirigida a las mujeres participantes de los itinerarios
- El apoyo a su participación social y al acceso a los recursos disponibles para toda la ciudadanía
- El apoyo, asistencia y acompañamiento a mujeres gitanas víctimas de violencia de género
- El apoyo y asesoramiento legal a víctimas de situaciones de discriminación
- Información y sensibilización dirigida a las mujeres gitanas sobre sus derechos a la igualdad y procedimientos de garantía de estos derechos.
- Sensibilización de la comunidad gitana, hombres y mujeres de todas las edades, sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género.
- Capacitación y formación continua dirigida a las técnicas de igualdad

- Sensibilización e información hacia la comunidad gitana para generar conciencia, conocer sus derechos a la no discriminación y ejercerlos
- Coordinación con agentes clave, sensibilización de profesionales de los recursos públicos y privados que trabajan con mujeres gitanas.
- Formación de agentes clave en el ámbito de la igualdad de género y de la igualdad de trato
- Incidencia política sensibilizando a los poderes públicos sobre la situación de inequidad e interseccionalidad de las mujeres gitanas; participación activa en la elaboración de las políticas públicas a todos los niveles (local, regional, estatal y europeo/internacional) y sensibilización a toda la sociedad

Se ha analizado que la desigualdad de género está patente entre la población gitana. Ellas se enfrentan a barreras por ser mujeres y por ser gitanas. Sin embargo, la comunidad gitana es muy diversa y puede haber mujeres a las que las barreras de género les pese más que a otras.

En todos los programas que desarrolla la FSG se trabaja:

- ✓ **La interseccionalidad y la diversidad intra colectivo** desde el diseño inicial. El conocimiento sobre las barreras a las que se enfrenta la población son fundamentales para los proyectos.
- ✓ **La flexibilización de los procesos** y de las metodologías, a partir, por ejemplo, de los itinerarios. Las barreras de género están asociadas al rol reproductivo y de cuidados que pueden desempeñar las mujeres en sus familias más que al rol productivo que ellas pueden desear tener. Por eso se han planteado itinerarios individualizados para ellas.
- ✓ **El enfoque interseccional relacionado con las barreras de género pero también por la pertenencia a una minoría étnica** que en España tiene un estigma negativo y sufre todavía discriminación. Además, se trabaja con mujeres y hombres que tienen discapacidades, que pueden tener problemas de salud, personas jóvenes, es decir el enfoque interseccional se encuentra en el trabajo con los colectivos que atiende la FSG.

La FSG incluye acciones positivas para:

- Romper las brechas de género, por ejemplo intentando realizar formación no asociada a los roles tradicionales de género.
- La captación proactiva de mujeres. Si se detecta que hay un menor número de mujeres participantes se fomenta la captación y se refuerzan las acciones de acompañamiento y seguimiento con ellas.
- Visibilización de referentes positivos de mujeres gitanas
- Fomentar la participación social y la ciudadanía activa de las mujeres, su empoderamiento y autonomía
- Desarrollo en competencias básicas. Existen desventajas asociadas a los temas digitales, la brecha digital de género es más patente. Por ejemplo el programa "Emplea+" mide las brechas digitales de género y fomenta las habilidades y competencias para el uso de tecnologías.
- Trabajo de los procesos familiares y comunitarios. Se atiende mucho a los procesos familiares que determinan la evolución de sus integrantes, y es mucho más intenso en el caso de las mujeres de todas las edades.
- Conocimiento sobre derechos fundamentales (se trabaja la sensibilización de toda la comunidad en esta dirección).
- Se ha tenido en cuenta la especial situación de las mujeres gitanas que se encuentran en mayor vulnerabilidad y se empezó a trabajar con el Programa Sara Romí (financiado por el INMIO y el FSE dentro del Poises de Igualdad) y el **Programa CALI**, que añade nuevas acciones al Programa Sara como la línea de sensibilización sobre la igualdad de género con mujeres gitanas y hombres gitanos.

ELEMENTOS DE TRANSFERENCIA:

IMPACTO Y RESULTADOS

Los indicadores disponibles hasta ahora han sido los **indicadores de resultado** del FSE y los específicos del programa referentes a las actividades de promoción de la igualdad de género y de trato que se incluyen más adelante.

Se identifica que se ha reducido la situación de desigualdad. La valoración cualitativa que se hace desde los distintos ámbitos profesionales de la FSG muestra que existe un **efecto sobre el empoderamiento de las mujeres** que han participado: aumenta su autoconocimiento, mejora su autoestima y se sienten más capaces y confiadas para iniciar nuevas actividades. Y sobre todo son más conscientes de que la forma de abordar el rol que han ocupado a lo largo de su vida las ha limitado en su propia promoción y de que pueden seguir desarrollando ese rol pero también lograr otros objetivos personales y de inserción laboral. Ese efecto se ve también en la actitud que muestran hacia la educación de sus hijos e hijas y a la forma de enfocar la corresponsabilidad en su relación intrafamiliar, que la ven más compartida. Son más conscientes de sus propias posibilidades y limitaciones, esta acción, a su vez, fomenta la toma de decisiones para la búsqueda de empleo o para retomar su formación académica.

Entre los impactos positivos se han identificado las **acciones de sensibilización sobre igualdad de género** con la comunidad gitana, hombres y mujeres de todas las edades, el impacto se ve en el cuestionamiento que hacen de las identidades de género, en las expectativas hacia los hombres y las mujeres, en la flexibilización de los roles de género, en el aumento de conciencia sobre los derechos a la igualdad, por lo que ven de manera positiva las nuevas formas de ejercer las masculinidades y las nuevas formas de vida promocionada de las mujeres. El grado de cumplimiento ha sido positivo, por encima de los resultados esperados.

Se está **trabajando de manera muy coordinada con recursos públicos y privados en el ámbito de la igualdad de género** y en el de igualdad de trato. Los y las profesionales de estos recursos están conociendo de manera más adecuada a las mujeres gitanas y por lo tanto los servicios que prestan van siendo cada vez más adaptados.

A través de las acciones de sensibilización social (lectura de manifiestos, jornadas, etc.) creemos que toda la sociedad está viendo de manera más normalizada y positiva a las mujeres gitanas y esto contribuye a romper los estereotipos.

El impacto ha sido muy positivo porque se ha incorporado no solo un nuevo recurso de apoyo a este perfil de mujeres dentro de los dispositivos, sino también un **equipo especializado en igualdad de género** de 30 profesionales que trabajan en red y de manera coordinada dentro (buscando sinergias y colaboraciones entre programas para lograr los objetivos de igualdad) y fuera de la entidad (con otros recursos y servicios públicos y privados).

Se ha impactado en otros ámbitos, principalmente en el relacionado con la **infancia y la adolescencia y el educativo**: las mujeres y hombres que han participado del programa son más conscientes de la construcción de los roles de género y lo van teniendo en cuenta en las relaciones intrafamiliares y en los itinerarios educativos de los niños y niñas, lo que contribuye a luchar contra la brecha formativa de estas.

En **2017** la FSG ha tenido un volumen de actividad de 24.865.229€ con un total de **117.123 personas participantes de todos los programas y actividades**. De sus 511 programas, se han beneficiado directamente 28.358 personas.

En los proyectos financiados por el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo se han atendido en la Fundación Secretariado Gitano más de 21.000 personas de las cuales alrededor de 51% son mujeres.

En relación al **Programa Calí, por la Igualdad de las Mujeres gitanas**, se han conseguido los siguientes resultados desde sus inicios hasta la fecha actual (diciembre 2018) con relación al impacto de género :

- Total de mujeres participantes en itinerarios de desarrollo de competencias personales para la inserción sociolaboral: **1.317**
- Porcentaje de mujeres que al finalizar su itinerario están en búsqueda activa de empleo: 24%
- Porcentaje de mujeres que retoman su formación académica: 7%
- Porcentaje de mujeres que han mejorado su cualificación profesional: 8%
- porcentaje de mujeres que están empleadas a los 6 meses de haber terminado su itinerario: 5%
- número de actividades de sensibilización sobre igualdad de género con la comunidad gitana: 338; con un total de 3.757 personas gitanas participantes de todas las edades (2.347 mujeres y 1.410 hombres)
- número de mujeres víctimas de violencia de género asistidas: 158
- número de casos de discriminación asistidos: 411
- número de actividades de sensibilización sobre igualdad de trato: 345; con un total de 4.173 personas gitanas participantes de todas las edades (4.461 mujeres y 1.712 hombres)

TRANSFERIBILIDAD

Se han identificado tres tipos de dificultades:

- En las competencias iniciales del equipo profesional
- En la medición de resultados
- En el diseño y desarrollo de las acciones positiva

Para afrontar las dificultades anteriores se han realizado las siguientes acciones:

1. Respecto a las competencias iniciales del equipo profesional:
 - a) Se está desarrollando una **capacitación y formación continuada del equipo técnico**, específica de igualdad de género y de trato y adaptada a colectivos vulnerables como las mujeres gitanas, y con una atención especial a la sensibilización con hombres diseñando materiales y guías de apoyo.
 - b) Se han **gestionado las expectativas negativas** que existían tanto en algunas técnicas de igualdad como en otros profesionales de los equipos de la FSG, ya que consideraban que el trabajo con este perfil de mujeres no podía tener resultados muy positivos
 - c) También se han gestionado **los miedos y reservas** que existía hacia el trabajo con situaciones de maltrato o violencia de género por el desconocimiento inicial del ámbito

2. Respecto a la **medición de resultados**: se están pensando abordar en el próximo año sobre todo en el análisis de impacto más allá de los resultados de productividad o de ejecución; pero es preciso revisar los requisitos de rendición de cuentas y medición de resultados que solicita el FSE (por ejemplo, en el caso de la cuantificación de las inserciones laborales a las 4 semanas o a los 6 meses, no pueden contabilizarse los casos que no estén en activo-empleadas justo el día que se hace la medición, y se están dando situaciones muy frecuentes en estos perfiles de población de no coincidencia del momento de la medición con el verdadero resultado de inserción porque las contrataciones son temporales o intermitentes). También falta avanzar en la evaluación del impacto de género con indicadores de género que vayan más allá de la desagregación de resultados por sexo.

3. Respecto al **diseño y desarrollo de las acciones positivas** se ha puesto en marcha:
 - a) **itinerarios muy adaptados al perfil de las participantes**, que están en situación de alta vulnerabilidad, y deben tener un componente añadido de mayor flexibilidad, intensidad e integralidad de los apoyos.
 - b) la **selección de sectores de formación** ocupacional o para el empleo que no estén feminizados: teniendo en cuenta la dificultad añadida por parte de las propias mujeres participantes que prefieren estos sectores porque los asocian a sus propias posibilidades de partida y a su rol de género.

c) **el abordaje de las barreras de género** existentes en el entorno de las mujeres, en sus propias familias, parejas, padres y madres, líderes de su comunidad (incluidos los líderes religiosos), intentando romperlas a través de la reflexión, el debate en grupos mixtos y no mixtos, la visibilización de referentes, etc.

Entre los elementos fundamentales que han garantizado el desarrollo del proyecto, destaca la promoción de la igualdad de género, de todos los equipos y profesionales y sobre todo el equipo de las técnicas de igualdad (la mayoría de ellas mujeres gitanas promocionadas) que están sirviendo de modelo y referente a las mujeres participantes.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

No existen precedentes en el trabajo de promoción de la inserción sociolaboral con mujeres gitanas de estos perfiles de alta vulnerabilidad. El Programa Sara Romí (programa del IMIO desarrollado por la FSG y financiado por el FSE) ha servido de modelo de partida pero no contemplaba la promoción de la igualdad de género en toda la comunidad gitana para contribuir a la ruptura de las barreras de género también en los hombres.

Se ha desarrollado a nivel metodológico: las guías de itinerarios de desarrollo de competencias para la inserción sociolaboral de mujeres gitanas en situación de alta vulnerabilidad y las guías para la sensibilización sobre la igualdad de género y prevención de la violencia de género con la comunidad gitana.

Algunas de sus prácticas han sido seleccionadas como buenas prácticas en inclusión social, con el resto de operadores del "Programa Operativo Pluriregional de Lucha Contra la Discriminación", por la Comisión Europea en la presentación de su Paquete de Inversión Social – Comisión Europea, 2013.

El Programa Calí ha recibido dos reconocimientos:

- **Reconocimiento a la Iniciativa Social de Castilla-La Mancha 2017** (recogido el 4 de diciembre de 2017 en Talavera de la Reina).
- **Premios Solidarios del Seguro 2018** (recogido el 20 de noviembre de 2018 en Madrid).

OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (dificultades y vías de solución, otras lecciones)

En definitiva, la FSG se ha enfrentado en los años de implementación de sus programas con diversas **dificultades** para la transversalización de la perspectiva de género, que se han ido abordando desde múltiples enfoques:

- **Falta de competencias iniciales en el ámbito profesional** en la entidad. Se cuenta con un equipo especializado en incorporar la perspectiva de género en los proyectos y estudios, sin embargo, el equipo profesional de base, los y las instructoras, el personal que tutoriza los itinerarios no contaba de partida con esta formación. Por ello se ha trabajado con los equipos profesionales en su sensibilización y capacitación.
- **Las expectativas negativas del equipo a la hora de trabajar con el enfoque de género**. Por ejemplo, con el trabajo en las profesiones masculinizadas, con la inserción laboral, etc.
- Se ha tenido que desarrollar un **grupo específico de violencia de género con la comunidad gitana**. Aunque no se trata de una entidad especializada en la temática se ha tenido que adaptar y desarrollar un protocolo para trabajar en esta línea.
- No resultaba fácil realizar la **medición de resultados desde una perspectiva de género**; si bien se desagregaban los indicadores por sexo, esa acción no es suficiente para realizar una evaluación desde el impacto de género, para lo que se necesita definir indicadores que permitan evaluar en qué medida se corrigen las brechas de género y se rompe con la desigualdad.
- Otra de las grandes dificultades es la **incorporación de las mujeres gitanas en los itinerarios formativos**. Las mujeres se encuentran tan asociadas al rol de cuidados que es difícil fomentar su participación en los cursos o conseguir que acudan a una entrevista de trabajo. Por lo que los itinerarios con mujeres gitanas en situación de mayor vulnerabilidad, requieren de una gran flexibilidad: son más largos, requieren de un mayor acompañamiento y la adopción de una perspectiva más integral.

