

# GUÍA PRÁCTICA PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE INMIGRACIÓN (EETI)

## I. PRESENTACIÓN

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

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

Partiendo de las técnicas de evaluación y los análisis previstos en el *Bloque B.1: Evaluación Estratégica Temática de Inmigración* de la *Guía General de Evaluación Continua de los programas operativos del FSE 2007-2013*, se proporcionan pautas que permitan integrar transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este ejercicio evaluativo.

1

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

Esta guía se dirige a todos los organismos que participan en el desarrollo de las evaluaciones estratégicas temáticas; en particular, a la Unidad Administradora del FSE del Ministerio de Trabajo e Inmigración (UAFSE), a la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda (SGPTEPC), y a los Organismos Intermedios de FEDER y FSE, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas.

Igualmente, va dirigida a los Organismos de Igualdad para que les sirva de apoyo en su tarea de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### ESTRUCTURA DE LA GUÍA

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

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

### PREMISA Nº 1:

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

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

En particular, el artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 establece que: *"Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de ejecución de los Fondos"*.

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

2

### PREMISA Nº 2:

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

Las situaciones y necesidades de las personas inmigrantes residentes en España varían considerablemente entre los hombres y las mujeres. Estas diferencias son particularmente evidentes en el ámbito del mercado de trabajo, sobre el que la EETI prestará especial atención.

Para ilustrar esta realidad, se citan a continuación algunos ejemplos de las desigualdades de género existentes en nuestro país entre la población inmigrante, según diversos estudios y estadísticas de reciente publicación:

- La distribución por sexos de la población extranjera residente en España muestra un ligero predominio de los hombres. Sin embargo, la situación difiere notablemente en función del país de procedencia. Así, la inmigración rumana, ecuatoriana o dominicana, por ejemplo, están fuertemente feminizadas, mientras que entre la población inmigrante africana o asiática, por citar los ejemplos más patentes, predominan los hombres<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> *Inmigración y Estado de Bienestar en España*. Obra Social "la Caixa". Colección Estudios Social, núm.31. [http://obrasocial.lacaixa.es/StaticFiles/StaticFiles/670e2a8ee75bf210VgnVCM1000000e8cf10aRCRD/es/vol31\\_es.pdf](http://obrasocial.lacaixa.es/StaticFiles/StaticFiles/670e2a8ee75bf210VgnVCM1000000e8cf10aRCRD/es/vol31_es.pdf)

- Las mujeres inmigrantes se han incorporado a un mayor número de sectores productivos, mientras que los hombres dependen en exceso del sector de la construcción<sup>2</sup>.
- La tasa de desempleo de las mujeres inmigrantes ha seguido un proceso de equiparación con la de sus homólogos masculinos en los últimos años como consecuencia de la crisis, que ha afectado menos a los sectores de la economía en que éstas están desarrollando su actividad profesional<sup>3</sup>.
- La percepción de la discriminación es considerablemente diferente entre los hombres y las mujeres extranjeras, lo que se corresponde con la tradicional división sexual del trabajo. Y, mientras ellas se sienten más discriminadas en los espacios domésticos y reproductivos, los hombres, por el contrario, la perciben más en el ámbito laboral, los espacios públicos y de ocio, y el trato con la policía<sup>4</sup>, espacios donde los hombres ejercen más roles productivos y tienen mayor presencia.
- En relación a la situación económica, las mujeres extranjeras reciben un Salario Medio Anual un 23.25% menor que los hombres, además el 76.32% de los salarios femeninos, se ubican en los tramos inferiores a 1.5 veces el SMI.<sup>5</sup>

Estas desiguales situaciones y percepciones de la población inmigrante, en función de su sexo, exigen actuar a los poderes públicos, los cuales, a través de sus políticas, deben perseguir la erradicación de las brechas de género existentes.

En España, esta exigencia está recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, en su artículo 14 recoge, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos, el siguiente: *“La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes (...), para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva”*.

Cabe destacar, igualmente, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España que, en el marco de su *Eje 9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social*, atiende las particularidades y necesidades específicas de las mujeres inmigrantes, al reconocer la procedencia extranjera como uno de los factores que pueden llevar a una situación de discriminación múltiple de la mujer.

El Plan Nacional para la Inclusión Social (PNAin) 2008-2010, establece como uno de sus objetivos apoyar la integración social de los inmigrantes y contempla medidas dirigidas a la inserción laboral de

<sup>2</sup> *Situación de la Población Trabajadora Extranjera*. Secretaría Confederal para la Igualdad de UGT, 21 de marzo de 2011. <http://www.ugt.es/actualidad/2011/marzo/18%20Informe%2010311%20Situaci%20de%20la%20poblac%20trabajadora%20extranjera.pdf>.

<sup>3</sup> *Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2010*. Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración. [http://extranjerios.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/archivos/Inmigracion\\_Mercado\\_de\\_Trabajo\\_OPI25.pdf](http://extranjerios.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/archivos/Inmigracion_Mercado_de_Trabajo_OPI25.pdf)

<sup>4</sup> *Panel sobre discriminación por origen racial o étnico (2010): la percepción de las potenciales víctimas*. Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. [http://contraladiscriminacion.es/wp-content/uploads/2011/03/2010\\_Panel\\_discriminacion\\_consejo.pdf](http://contraladiscriminacion.es/wp-content/uploads/2011/03/2010_Panel_discriminacion_consejo.pdf)

<sup>5</sup> *Situación de la Población Trabajadora Extranjera*. Secretaría Confederal para la Igualdad de UGT, 21 de marzo de 2011.

las mujeres inmigrantes, reconoce la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran y el caso de aquellas que son víctimas de la explotación sexual. Diseña programas específicos para la mujer africana y musulmana.

El Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010, reconoce el principio de igualdad y no discriminación entre la población inmigrante y la autóctona, como uno de los que inspiran la acción estratégica del Plan, para lo cual el Plan promoverá acciones compensatorias que garanticen la igualdad de oportunidades. Asimismo, reconoce que las mujeres inmigrantes sufren una doble discriminación, como mujeres y como inmigrantes y establece como uno de sus objetivos, la introducción de la perspectiva de género tanto en lo relativo a la elaboración de políticas de integración como a su aplicación.

### III. PAUTAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EETI

El Bloque B.1. *Evaluación Estratégica Temática de Inmigración* de la *Guía General de Evaluación Continua de los programas operativos del FSE 2007-2013* propone la utilización de una serie de herramientas y técnicas para la recogida de datos, así como detalla el contenido que ha de recoger el informe de la Evaluación:



5

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

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

## HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

### SISTEMA DE INDICADORES

El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación (de contexto, estratégicos, operativos y de evaluación), incluido en las aplicaciones informáticas de gestión de los Fondos (FONDOS2007 y FSE2007), será la principal fuente de información primaria para la EETI.

En particular, se deberán utilizar los indicadores relativos a la inmigración, así como los asignados a los Temas Prioritarios en que se centrará la Evaluación:

- Tema Prioritario 70: *Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social.*
- Acciones transversales del FSE, en los Ejes 1 y 2, en las cuales puede participar la población inmigrante.
- Tema Prioritario 75: *Infraestructura en materia de educación.*
- Tema Prioritario 76: *Infraestructura de salud.*
- Tema Prioritario 77: *Infraestructura en materia de cuidado de niños.*
- Tema Prioritario 78: *Infraestructura en materia de vivienda.*
- Tema Prioritario 79: *Otra infraestructura social.*

6

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

- Desagregar por sexo todos los indicadores cuya naturaleza lo permita y obligatoriamente, cuando sean físicos.
- Analizar específicamente los indicadores asociados a acciones dirigidas exclusiva o prioritariamente a mujeres inmigrantes, o entre cuyos objetivos se encuentre la promoción de la igualdad de género entre la población inmigrante (si es el caso).

### ANÁLISIS DOCUMENTAL

El análisis documental deberá permitir llevar a cabo una actualización del marco normativo y documental de referencia en el ámbito temático de la inmigración.

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

- Incluir referencias normativas y documentos estratégicos que hagan referencia a la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas y, en particular, en las políticas de inmigración.

Entre estos documentos, estarían los siguientes:

- Estrategia por la igualdad entre las mujeres y los hombres 2010-2015 de la Unión Europea.
- Reglamento (CE) nº 2836/98 del Consejo, sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo, que busca integrar la igualdad entre los sexos en todas las políticas de cooperación para el desarrollo de manera transversal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España.
- El Plan Nacional para la Inclusión Social (2008-2010)
- EL Plan Estratégico de Ciudadanía e Inmigración (2007-2010)

## ENCUESTAS

Se realizarán encuestas a las personas participantes en las actuaciones cofinanciadas, cuya información completará la obtenida del sistema de indicadores y permitirá analizar con mayor profundidad los efectos directos e indirectos de las operaciones.

En el momento de la evaluación se seleccionarán los Temas Prioritarios en los que se considere que las encuestas podrían aportar mayor información complementaria. Sin embargo, la *Guía General de Evaluación Continua de los programas operativos del FSE 2007-2013 propone*, a título indicativo, que la encuesta se realice en el marco de los siguientes Temas Prioritarios:

- Tema Prioritario 66: *Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral.*
- Tema Prioritario 68: *Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.*
- Tema Prioritario 70: *Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social.*
- Tema Prioritario 75: *Infraestructura en materia de educación.*
- Tema Prioritario 76: *Infraestructura en materia de salud.*

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

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

## ENTREVISTAS

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

Se realizarán dos tipos de entrevistas:

- Entrevistas de carácter general, dirigidas a Organismos Intermedios y Gestores.
- Entrevistas específicas o focalizadas vinculadas a aspectos concretos de la Evaluación, dirigidas a representantes del movimiento asociativo de inmigrantes o pro-inmigrantes que haya colaborado en el diseño de los métodos de aplicación y criterios de selección de los programas operativos.

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

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

## MESAS REDONDAS / GRUPOS DE DISCUSIÓN

Serán complementarias a las entrevistas, con las que compartirán similares objetivos. En ellas participarán los distintos tipos de agentes implicados en la gestión y desarrollo de las operaciones, personas responsables del movimiento asociativo, de organizaciones no gubernamentales, personas destinatarias de las intervenciones, etc.

La Guía propone celebrarlas en torno a los siguientes temas:

- Principales obstáculos en la integración de la población inmigrante: enfoque integral de las políticas públicas.
- Sociedad intercultural, igualdad y ciudadanía.
- Papel de la población inmigrante en el desarrollo económico.

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

- Introducir la perspectiva de género en todos los temas propuestos, por ejemplo, Papel de la población inmigrante en el desarrollo económico, prestando especial atención al papel que ejercen las mujeres inmigrantes.
- Celebrar una mesa redonda o un grupo de discusión específico sobre alguno de los siguientes temas: Participación de las mujeres inmigrantes en el entorno social y político; la feminización de la inmigración; importancia del papel de los cuidados para el desarrollo económico; hacia una sociedad plural e integradora comprometida con la Igualdad de Oportunidades, etc.
- En la medida de lo posible, garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres entre las personas participantes en las mesas redondas y los grupos de discusión.
- Incluir la participación de interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales relacionadas con las mujeres inmigrantes.
- Incluir, entre los temas a tratar en todas las mesas y grupos, cuestiones vinculadas a la introducción de la perspectiva de género en las acciones desarrolladas:
  - Existencia de análisis de género previos, con identificación de la situación de partida de hombres y mujeres inmigrantes.
  - Fijación de objetivos de reducción de brechas entre hombres y mujeres inmigrantes.
  - Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de los proyectos.

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

## ESTUDIOS DE CASO

Con los estudios de caso se buscará explicar las razones de éxito o fracaso de las acciones ejecutadas en el ámbito temático de la EETI, así como sus efectos.

La Guía aconseja su realización en los siguientes Temas Prioritarios:

- Tema Prioritario 69: *Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada.*
- Tema Prioritario 70: *Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores migrantes, consolidando de esta forma su integración social.*
- Tema Prioritario 73: *Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar.*
- Tema Prioritario 75: *Infraestructura en materia de educación.*
- Tema Prioritario 76: *Infraestructura de salud.*
- Tema Prioritario 77: *Infraestructura en materia de cuidado de niños.*
- Tema Prioritario 78: *Infraestructura en materia de vivienda.*
- Tema Prioritario 79: *Otra infraestructura social.*

11

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

- Seleccionar proyectos que hayan definido objetivos de género y/o hayan promovido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres inmigrantes (si es el caso) en todos los TP y no sólo en el específico de la mejora del acceso de la mujer al mercado laboral.

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

## CONTENIDOS DEL INFORME DE EVALUACIÓN

### CAPÍTULO I. METODOLOGÍA EMPLEADA.

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

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

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

## CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO.

Este capítulo describirá la evolución del contexto en el que se desenvuelven los programas, centrándose en particular en el colectivo de personas inmigrantes, a través de dos ejercicios:

- Análisis de la situación de contexto y evolución de los indicadores correspondientes al ámbito temático de la inmigración (indicadores de contexto) y examen de las interrelaciones existentes entre el fenómeno migratorio y otras variables como la evolución demográfica, la distribución geográfica de la población inmigrante, etc.
- Elaboración de un DAFO global de la situación resultante del análisis anterior.
- Análisis de la pertinencia de la estrategia, que examine si la estrategia establecida en 2007 sigue siendo adecuada en el nuevo contexto. Para ello se utilizarán matrices que relacionen objetivos con debilidades y fortalezas.

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

- Analizar la situación de contexto distinguiendo entre la situación de mujeres y hombres inmigrantes respecto a cada una de las variables identificadas (número de mujeres y hombres inmigrantes, distribución geográfica, perfil socioeconómico (edades, nivel educativo, nacionalidad, número de hijos/as...) situación laboral ,etc.
- Analizar la evolución de los indicadores de contexto que presenten desagregación por sexo.
- Poner de manifiesto las brechas de género identificadas.
- Apuntar las causas de las brechas de género existentes y sus interrelaciones con otros indicadores analizados.
- Analizar la evolución de los indicadores asociados a acciones dirigidas exclusiva o prioritariamente a mujeres inmigrantes o entre cuyos objetivos se encuentre la promoción de la igualdad de género entre la población inmigrante (si es el caso).
- Revisar el análisis DAFO incluido en el MENR desde una perspectiva de género,
- Analizar la pertinencia de la estrategia, observando si los objetivos estratégicos relacionados con la IO (en su caso) responden a las debilidades y fortalezas identificadas en el DAFO respecto al género

## CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA.

Este capítulo examinará los resultados de los siguientes análisis:

- Un análisis de coherencia externa, que estudiará el grado de correspondencia entre las intervenciones de los Fondos y el Plan Estratégico de Ciudadanía e Inmigración 2007-2010.
- Un análisis de coherencia interna, que valorará la calidad del diagnóstico y la pertinencia de la estrategia del MENR en materia de inmigración, mediante un análisis de las sinergias entre los objetivos estratégicos (solidez) y un análisis de consistencia de estos objetivos respecto a los Ejes y Temas Prioritarios considerados.
- Un análisis de concentración, que analizará la coherencia de la estrategia desde el punto de vista financiero, revisando si el gasto se dirige en su mayoría a los objetivos estratégicos establecidos y si se concentra en acciones relevantes para cumplir con los objetivos de Lisboa (*earmarking*).
- Un análisis de complementariedad, que examinará la complementariedad existente entre las intervenciones cofinanciadas por el Fondos Estructurales. Para ello se utilizarán dos matrices de cruce: una entre las prioridades del MENR y las de FEDER y otra para las de FSE.

14

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

- En el análisis de coherencia externa, utilizar matrices que vinculen las prioridades del MENR con los objetivos de los documentos de referencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (por ejemplo, la Estrategia por la igualdad entre las mujeres y los hombres 2010-2015 de la Unión Europea o el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 del Gobierno de España). Tener en cuenta, la correspondencia de las intervenciones de los Fondos con los objetivos de IO en el Plan Estratégico de Ciudadanía e Inmigración 2007-2010
- Respecto al análisis de la coherencia interna, identificar el grado de contribución de los Ejes y TP a los objetivos estratégicos de inmigración en relación con la IO
- En el análisis de concentración, revisar si el gasto se dirige a la consecución de los objetivos estratégicos de inmigración relacionados con la IO, y/o en caso negativo, explicar las causas

## CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE REALIZACIONES, LOGROS Y RESULTADOS.

En este capítulo se analizará la eficacia de las realizaciones, los resultados y los impactos de las actuaciones cofinanciadas que estén dirigidas a la mejora de la situación de la población inmigrante. Se desarrollarán los apartados siguientes:

- Un análisis de las realizaciones financieras y físicas, y de sus eficacias, con objeto de conocer el grado de ejecución de los programas en materia de inmigración. Se atenderá, por un lado, a las actuaciones específicas de inmigración implementadas en el marco del Tema Prioritario 70 y, por otro, a las restantes operaciones cofinanciadas por FEDER y FSE que proporcionen un beneficio a las personas inmigrantes.
- Un análisis del grado de cobertura, que hará referencia a la relación existente entre la población que se beneficia de los programas y el total de la población objetivo de los mismos.
- Un análisis de resultados, esto es, de los efectos y consecuencias de la realización física y financiera.
- Un análisis de impactos, que examinará los efectos y consecuencias (directos e indirectos) que van más allá de los efectos inmediatos de la ejecución de las operaciones programadas.
- Un análisis de la calidad de la ejecución y de los sistemas de seguimiento, que ahondará en el conocimiento de la puesta en marcha y aplicación del MENR, pretendiendo identificar factores de éxito u obstáculos cuya consideración es decisiva para comprender los niveles de realización alcanzados, así como los resultados e impactos globales. Con esta finalidad, se analizarán específicamente los siguientes aspectos: realización de análisis previos (sistema de indicadores, análisis del entorno, diagnóstico y DAFO), organización de los dispositivos de coordinación (identificación y análisis de estructuras y organizaciones implicadas), procedimientos de selección de operaciones y beneficiarios, y comunicación y coordinación con otros órganos.
- Un análisis del valor añadido comunitario, que pretenderá determinar la aportación derivada de las intervenciones de los Fondos frente a las políticas de cohesión nacionales. Comparará los datos del escenario actual con los de un escenario hipotético sin intervención de los Fondos.

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

- Analizar los indicadores operativos que presenten desagregación por sexo.
- Analizar específicamente los indicadores asociados a acciones específicas o prioritariamente dirigidas a mujeres inmigrantes o que hayan fijado objetivos relacionados con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres inmigrantes (si es el caso).

- Analizar, siempre que la información disponible lo permita, el por qué de los resultados (elevados, muy reducidos o anómalos) de los indicadores físicos y financieros, en materia de IO entre la población inmigrante
- En el análisis de cobertura, desagregar por sexo todos los indicadores clave: tasas de prevalencia, tasas de cobertura, tasas de eficacia de la cobertura, etc. y valorar los resultados para ver si son adecuados o no con la estrategia de IO
- Entre los aspectos claves a considerar en los análisis de resultado e impacto, introducir algunos vinculados a la promoción de la igualdad de género:
  - qué porcentaje de ayuda se ha destinado a proyectos que hayan definido objetivos de género y/o hayan introducido de algún modo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (si es el caso);
  - cómo han contribuido los Fondos a reducir las brechas de género existentes entre la población inmigrante;
  - cómo han influido los Fondos en la inserción laboral y la inclusión social de las mujeres inmigrantes;
  - qué efecto han tenido los Fondos en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes;
  - qué repercusiones han tenido las intervenciones sobre la creación de empresas por mujeres inmigrantes;
  - qué resultados se han obtenido en cuanto al acceso de las mujeres inmigrantes a la formación permanente;
  - qué impacto han tenido las operaciones cofinanciadas sobre la tasa de abandono escolar de la población inmigrante por sexos;
  - qué repercusión han tenido los programas sobre el acceso de hombres y mujeres inmigrantes a las infraestructuras y servicios sociales;
  - cuál ha sido el alcance de acciones de sensibilización de inclusión social en relación con la IO;
  - qué impacto han tenido las operaciones cofinanciadas en la ruptura de estereotipos de género entre la población inmigrante;
  - etc.
- En el análisis de la calidad de la ejecución y los sistemas de seguimiento, analizar cómo se ha introducido la perspectiva de género de forma transversal en cada etapa de aplicación de los proyectos:
  - realización de análisis previos con perspectiva de género de la realidad sobre la que se pretende actuar;
  - fijación de objetivos de género, en consonancia con las brechas de género existentes;
  - inclusión del enfoque de género en la selección de las intervenciones;

- participación de Organismos de Igualdad o personas expertas en género en la gestión;
  - establecimiento de protocolos de introducción de la igualdad en los procedimientos de gestión del programa,
  - utilización de indicadores de género, inclusión de los mismos, medición, seguimiento y evaluación de los resultados que vayan ofreciendo;
  - etc.
- En el análisis de valor añadido comunitario, contemplar si las actuaciones realizadas han aumentado la empleabilidad de las mujeres (por ejemplo la formación) o han contribuido a mejorar su estabilidad en el empleo, etc.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

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

- Conclusiones y recomendaciones respecto al periodo de programación 2007-2013, que incidan en los cambios de estrategia a tener en cuenta con la finalidad de alcanzar la máxima eficacia de los Fondos.
- Una exposición de desafíos y perspectivas futuras, que recogerá recomendaciones de carácter estratégico y para la mejora de la gestión de las políticas de inmigración.
- Una relación de buenas prácticas detectadas, que permitan extraer enseñanzas y compartirlas con otros, orientadas a la aplicación de un enfoque preventivo de las situaciones de desempleo y exclusión del mercado de trabajo de la población inmigrante o al desarrollo de itinerarios integrados de inserción dirigidos a colectivos con dificultades especiales.

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

- Formular conclusiones sobre la introducción de la perspectiva de género en las acciones de los Fondos dirigidas a personas inmigrantes.
- Incluir recomendaciones para mejorar la integración real y efectiva de la prioridad transversal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las actuaciones de inmigración en el actual período de programación
- Incluir recomendaciones de carácter estratégico, relacionadas con la IO en

#### materia de inmigración

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

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

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

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

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

Para la identificación de buenas prácticas, puede recurrirse también al servicio de asesoramiento técnico on-line de la Red de Políticas de Igualdad<sup>6</sup>, que apoyará y orientará a los organismos encargados en este proceso.

- Analizar, en las buenas prácticas seleccionadas, la introducción transversal de la perspectiva de género:

<sup>6</sup> A través de la siguiente dirección de correo electrónico: [redigualdadfondos@inmujer.es](mailto:redigualdadfondos@inmujer.es)

- Existencia de análisis de género previos, con identificación de la situación de partida de hombres y mujeres.
- Fijación de objetivos de reducción de brechas entre hombres y mujeres.
- Utilización de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de los proyectos.
- Asesoramiento por parte de Organismos de Igualdad o personas expertas en género.
- Introducción de la perspectiva de género en los criterios de selección de operaciones.
- Existencia de protocolos para introducir la igualdad de género en la gestión.
- Resultados obtenidos en materia de igualdad de género.
- Otras actuaciones realizadas para incorporar transversalmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.