

**GUÍA METODOLÓGICA PARA LA
EVALUACIÓN DEL PRINCIPIO DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN
LAS INTERVENCIONES DE LOS
FONDOS ESTRUCTURALES**

Instituto de la Mujer

ÍNDICE

• Presentación	3
• Introducción	4
• Algunos conceptos básicos	6
• Consideraciones en torno a la evaluación de la incorporación del principio de igualdad de oportunidades	7
• Propuesta de un sistema de indicadores de género	12
Indicadores de género	12
Indicadores por ejes	15
- Eje 1: Mejora de la competitividad y del tejido productivo	16
- Eje 2: Sociedad del conocimiento y telecomunicación	17
- Eje 3: Medio ambiente, entorno natural y recursos hídricos	18
- Eje 4: Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades	19
- Eje 5: Desarrollo local y urbano	20
- Eje 6: Redes de transportes y energía	21
- Eje 7: Agricultura y desarrollo rural	22
- Eje 8: Estructuras pesqueras y acuicultura	23
• Organismos de Igualdad	24
• Bibliografía	27

PRESENTACIÓN

El presente documento pretende establecer pautas para que se pueda analizar, de manera homogénea, el grado de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

Partimos de la base de que sería deseable que la preocupación por el potencial sesgo de género estuviese desarrollada de forma sistemática y exhaustiva en los documentos de programación. Con ello se dispondría de una línea base o punto de partida, y la evaluación intermedia sólo tendría que medir los cambios producidos y la presencia efectiva de esta preocupación, no ya en la planificación, sino en la gestión de los programas y las actuaciones.

Sin embargo, la falta de experiencia contrastada de integración de la perspectiva de género en el diseño y gestión de los programas ha generado que los documentos de programación, en ocasiones, si bien incluyen una declaración de intenciones, carezcan tal y como sería deseable de información detallada sobre los siguientes aspectos:

- Grado de pertinencia del principio de igualdad.
- Datos básicos sobre la situación relativa de hombres y mujeres.
- Análisis de los obstáculos para la igualdad de participación de las mujeres en el programa y acciones previstas para contrarrestarlos.
- Definición y cuantificación de los objetivos de igualdad que se persiguen con la medida.
- Medidas dirigidas a compensar las desigualdades existentes.
- Existencia de indicadores de seguimiento.

El objetivo que se persigue con este documento es, en primer lugar, desarrollar una herramienta que ayude a analizar la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas actuaciones, identificando y midiendo tanto las intervenciones específicas o/y la inclusión de medidas correctoras de acción positiva, como el grado de cumplimiento de la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres “mainstreaming de género”, en las intervenciones de los fondos estructurales. Pero está también en su filosofía servir de referente sobre las pautas y criterios de actuación a seguir tras la evaluación intermedia.

Por otra parte, este documento se concibe como un complemento del programa metodológico que ha de guiar la evaluación intermedia, e incide únicamente en aquellos puntos de la evaluación donde la incorporación del principio de igualdad es pertinente.

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los pilares básicos del estado de derecho, por este motivo, desde el comienzo de la construcción Europea dicho principio se constituye como una de las prioridades políticas fundamentales.

Ya en el **Tratado de Roma**, por el que se constituyó la CEE, se aborda en su **art. 119**, la igualdad de trato entre mujeres y hombres estableciendo que “cada Estado Miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, **la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos** para un mismo trabajo...”

Posteriormente, el Tratado de Amsterdam fija, en su **art. 2**, que “la Comunidad tendrá por misión promover ... un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, **un alto nivel de empleo y de protección social y de igualdad entre el hombre y la mujer...**”.

En esta línea el Reglamento (CE) 1260/99, integra el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en sus principios generales, en los considerandos y en el articulado.

Analizando el articulado del citado Reglamento cabe señalar que, en su artículo 1, establece que “...**la Comunidad contribuirá** a promover un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas, el empleo y los recursos humanos,así como a eliminar las desigualdades y **a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres**. En el artículo 2.5 se señala que “**la Comisión y los Estados miembros velarán por que exista coherencia entre la acción de los Fondos** y otras políticas y programas comunitarios, en particular en los ámbitos del empleo, **de la igualdad entre hombres y mujeres** ...”. Y finalmente, el artículo 8.1 establece que las “acciones comunitarias se conciben como complemento de las acciones nacionales correspondientes o como contribución a éstas. Se aprobarán en estrecha cooperación entre la Comisión y el Estado miembro, y con las autoridades y organismos designados por el Estado miembro de acuerdo con su normativa nacional y prácticas actuales.....Cuando designe a los interlocutores más representativos a nivel nacional, regional, local o de otro tipo, el Estado miembro de que se trate establecerá una asociación amplia y eficaz de todos los organismos adecuados, de acuerdo con la normativa y práctica nacionales, **teniendo en cuenta la necesidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres**”

Además del Reglamento citado, cada uno de los Reglamentos específicos para cada Fondo Estructural establece la prioridad del fomento de la igualdad de oportunidades:

Además del citado Reglamento, existen Reglamentos específicos para cada Fondo Estructural en donde se establecen la prioridad del fomento de la igualdad de oportunidades:

- El Reglamento 1783/1999, relativo al FEDER, establece en su artículo 2.2 f) que la participación financiera de dicho Fondo apoyará entre otros el campo relativo a “**la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, en particular mediante la creación de empresas y a través de infraestructuras o servicios que permitan conciliar la vida familiar y profesional**”.
- El Reglamento 1784/1999, relativo al FSE, establece en su artículo 2.1 e) que dicho Fondo apoyará “**medidas especiales para mejorar el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo incluido el desarrollo de su carrera y su acceso a las nuevas oportunidades de trabajo y a la creación de empresas, y para reducir la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo en función del sexo**”. Además, en el apartado 2 del mismo artículo establece que el FSE tendrá en cuenta, en todos sus ámbitos

de actuación, la igualdad de mujeres y hombres en el sentido de integración de las políticas de igualdad de oportunidades.

- El Reglamento 1257/1999, correspondiente al FEOGA, dispone en su artículo 2 que las ayudas, que se centrarán en las actividades agrarias y en su reconversión, podrán tener por objeto: entre otros, **“la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de iguales oportunidades para ambos, mediante el apoyo a proyectos cuya iniciativa y ejecución corra a cargo de mujeres”**.
- El Reglamento 1263/1999, del IFOP no alude específicamente a la igualdad de oportunidades por lo que será de aplicación la regla general recogido en el Reglamento de coordinación.

La integración del fomento de la igualdad de oportunidades en la programación de los Fondos Estructurales es una realidad, como puede desprenderse del estudio del Marco Comunitario de Apoyo 2000-2006 para las regiones de objetivo 1, en cuyo apartado 6.6, dice que eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres es una obligación legal que se cumplirá de forma horizontal en todas las acciones cofinanciadas.

Para impulsar dicha igualdad, la Unión Europea ha puesto en marcha planes estratégicos en materia de igualdad de oportunidades y empleo. En la actualidad, está vigente la **Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)**, definiendo la igualdad de sexos como elemento indispensable de la democracia, y cuya plena realización exige la participación y representación por igual de hombres y mujeres, para lo que se precisa **integrar, el objetivo de igualdad en todas las políticas**.

Así mismo en nuestro país existen Planes para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel estatal, como autonómico y municipal.

ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

✓ **Género**

El concepto de género es introducido por el feminismo a mediados del siglo XX para explicar las diferencias que existen entre mujeres y hombres. Su análisis ha permitido señalar cómo la construcción de la identidad femenina y la identidad masculina no son realidades naturales o biológicas, sino meras construcciones culturales. Por consiguiente, el género muestra la construcción de las diferencias sociales que se dan entre mujeres y hombres y cómo se relacionan de acuerdo con una dinámica estructural.

La ONU, en los trabajos preparatorios de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en septiembre de 1995, adoptó oficialmente la definición de género como una herramienta de análisis de la realidad de todas las mujeres. El género, se dice, es “la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres, construido socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad”.

La Unión Europea a su vez, se apoya en el concepto de género para explicar la situación de mujeres y hombres en la sociedad, y recomienda la utilización del género como herramienta a utilizar en la práctica de políticas sociales.

✓ **Igualdad de género**

La igualdad de género es la aceptación y valoración por igual de las diferencias entre mujeres y hombres y de los distintos papeles que juegan en la sociedad. La igualdad de género lleva al respeto y la aceptación de las diferencias que se dan entre mujeres y hombres, así como, entre los diferentes grupos de mujeres y hombres.

✓ **Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Consideradas como uno de los pilares fundamentales de las políticas de la Unión Europea y asumidas como tal por los Estados miembros son aquellas que propician un contexto social abierto a la existencia de una “igualdad real”, que conlleve similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en el ámbito social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

✓ **Mainstreaming de género**

El mainstreaming de género es definido por un grupo de personas expertas en género constituido por la Comisión Europea en el año 1995 como la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas, por las personas responsables de la adopción de los procesos políticos¹.

El mainstreaming es pues, un proceso que implica nuevas formas de concebir las actuaciones políticas a partir de un análisis previo desde una perspectiva de género.

¹ Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas . Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Comisión europea. 1999.

✓ **Indicadores de género**

Los indicadores de género son instrumentos que permiten medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género, a partir de la identificación de los elementos fundamentales que sostienen y justifican las situaciones de desigualdad que existen entre mujeres y hombres. Permiten el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre dichos factores para poder modificarlos.

Los indicadores de género permiten la realización de un análisis que indique: ¿qué es lo que está pasando? ¿a quiénes les está pasando? ¿de qué forma? ¿cuándo? ¿cómo está pasando? ¿por qué está pasando? ¿cómo afecta? ¿qué efectos tiene? etc.

El conocimiento que aportan dichos indicadores supone una aproximación a la situación y presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que explican diferencias de comportamiento, actitudes y valores, entre unas y otros.

✓ **Discriminación directa**

Se entiende por discriminación directa aquella situación en que una persona es, haya sido o pueda ser tratada de manera menos favorable que en otra situación comparable por razón de sexo”².

La discriminación directa está prohibida por Ley.

✓ **Discriminación indirecta**

La discriminación indirecta hace referencia a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular, con respecto a personas de otro sexo,³

✓ **Acción positiva**

La acción positiva es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de medidas que permitan contrastar y corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales.⁴

Se trata de medidas que van más allá del control de la aplicación de las políticas de igualdad, ya que su finalidad es la puesta en marcha de programas concretos, y de duración determinada, que neutralicen las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

² Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

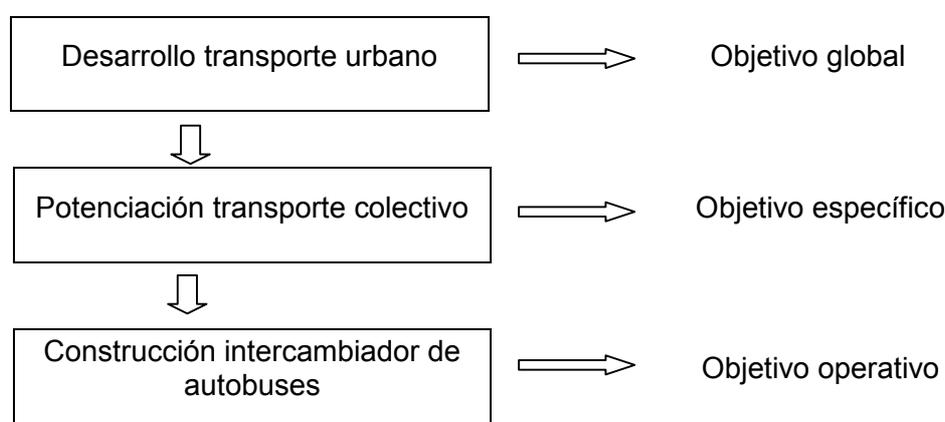
³ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

⁴ Comité para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo de Europa.

CONSIDERACIONES EN TORNO A LA EVALUACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Revisión de los conceptos, realizaciones, resultados e impactos desde una perspectiva de género

Las intervenciones se programan en relación a un **objetivo global** previamente establecido, (por ejemplo, la mejora del transporte urbano). Para alcanzar este objetivo, se establecen **objetivos específicos** o parciales. Estos objetivos específicos se materializan a su vez, a través de los denominados **objetivos operativos**, que ponen en marcha actuaciones concretas, dirigidas a la consecución del efecto directo esperado.



La evaluación puede contemplar el grado de consecución de:

- Los objetivos operativos, a través de las **realizaciones**.
- Los objetivos específicos, a través de los **resultados**.
- Los objetivos generales o su **impacto a medio/largo plazo**.

Para la consecución de estos objetivos, obviamente se necesita contar con una serie de recursos (económicos, técnicos, humanos...).

Siguiendo este esquema, el seguimiento de la incorporación de la prioridad horizontal de igualdad de oportunidades en la evaluación intermedia debe examinar, en primer lugar, las **realizaciones** como objetivo *per se*, con el fin de determinar la existencia de sensibilidad y preocupación de género, a continuación los resultados y, cuando sea posible, el impacto a medio/largo plazo.

Entendemos como indicadores de **realización** aquellos que tienen que ver con las acciones o actividades emprendidas. Por ejemplo, la concesión de ayudas a las empresas para la puesta en marcha de una guardería para hijos e hijas de sus trabajadores/as, que permite equilibrar el acceso de hombres y mujeres al mercado laboral y facilitar la conciliación de la vida profesional y personal.

Los indicadores de **resultados** hacen referencia a los efectos directos e inmediatos producidos por el programa. En este sentido, deben cuantificar quiénes y en qué medida se han beneficiado directa o indirectamente de las actuaciones. Así pues, recoge número de mujeres en relación con el número de hombres y características de las mismas: edad, nivel formativo, situación laboral, estructura familiar, etc. Por ejemplo: número de mujeres que asisten a cursos de formación y capacitación profesional y características que presentan, o porcentaje de

mujeres beneficiadas por la reducción del tiempo de trayecto desde su hogar a su puesto de trabajo, la mayor y mejor accesibilidad de las mujeres a los recursos de la comarca, número de empresarias que reciben ayuda financiera para el desarrollo de su actividad en el sector del medio ambiente, ...

Los indicadores de **impacto** hacen referencia a las consecuencias del programa a largo plazo. Cabe hablar de dos tipos de impacto aquél directamente relacionado con la acción y el indirecto. Son ejemplos del primero, número, porcentaje sobre el total y características de las mujeres que acceden al empleo en trabajos para la creación de infraestructuras, proyectos energéticos, etc., en actuaciones cofinanciados por los fondos, incremento en la participación de las mujeres de una zona como consecuencia de las infraestructuras creadas en el marco de una actuación. El impacto indirecto, es sin embargo, más difícil de medir, aunque resulta fundamental en el tema que nos ocupa es, en definitiva la desaparición de dos modelos culturales diferenciados para mujeres y hombres.

Análisis de distintos criterios de evaluación desde la perspectiva de género

En el documento de trabajo "Indicadores de seguimiento y evaluación: Orientaciones metodológicas",⁵ elaborado por la Comisión para el período de programación 2000 - 2006, se hace una descripción de indicadores previos al diseño y ejecución de los programas. La revisión de dichos indicadores desde una perspectiva de género requiere, una lectura crítica y una redefinición de los mismos.

Así, la **pertinencia** de un programa debería dar también respuesta, a la siguiente pregunta ¿en qué medida los objetivos de la actuación son adecuados para el objetivo de igualdad? Esta pregunta tiene una doble lectura; por un lado, alude al grado en que, en el diseño de los objetivos, se tuvo presente el principio de igualdad de oportunidades, es decir, ¿se fijaron en la programación indicadores para medir resultados e impactos en función del sexo de las personas destinatarias? Pero también cabe la reflexión ¿incide realmente este objetivo de forma diferente en hombres y en mujeres, se ha tenido en cuenta las políticas y prioridades de igualdad de oportunidades?

Eficiencia: A la pregunta básica *¿Se transformaron los recursos en realizaciones y resultados?* la incorporación de la perspectiva de género incorporaría la siguiente reflexión ¿se miden estas realizaciones en función de las diferentes necesidades de mujeres y de hombres?

Eficacia: De nuevo a la pregunta base *¿Cuál ha sido la contribución del programa a la consecución de los objetivos globales y específicos?* cabe preguntarse también ¿en la cuantificación de estos objetivos están contemplados aquellos que tienden a la eliminación de las desigualdades estructurales entre los géneros?

Utilidad: ¿Se han considerado las diferentes necesidades y demandas que presentan las mujeres, de cara a rentabilizar la utilidad de los recursos empleados?

Por último, **durabilidad:** ¿se han previsto medidas para que los cambios o beneficios del programa en la calidad de vida de las mujeres se mantengan a medio/largo plazo?

Las respuestas a estas cuestiones revelan el grado de sensibilidad de género y la incorporación dada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actuaciones programadas.

⁵ Documentos de trabajo metodológico. Documento de trabajo número 3. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas Comisión Europea.

Quizás haya que hacer algunas matizaciones a estos conceptos. Así, la **eficacia** se mide comparando las tareas realizadas con las inicialmente planteadas, tanto al nivel de realización, de resultado, y de impacto. En puridad un índice de eficacia sólo puede obtenerse cuando los objetivos están previamente establecidos en la programación. Ahora bien, en ocasiones los objetivos operativos no contemplan el principio de igualdad de forma susceptible de ser medida. Si no hubiese planteada ninguna tarea de cara a lograr objetivos de igualdad, el equipo evaluador debería cuantificar lo que se ha hecho, de cara a mejorar la situación de las mujeres y proponer objetivos precisos para el resto de la programación y susceptible de ser medidos en la evaluación final.

La **eficiencia** compara la relación entre las realizaciones, los resultados y/o el impacto y los recursos utilizados. Entendiendo por recursos, fundamentalmente, los fondos económicos empleados, ya sea en forma de infraestructuras, apoyo económico, acciones directas, etc.

Analizar la eficiencia de un proyecto desde una perspectiva de género, puede llegar a cuestionar su aparente eficiencia si evaluamos también, los costes adicionales (coste económico y social), que a corto y medio plazo, conlleva las desigualdades de género. Por ejemplo, se puede permitir la sociedad y la economía de un país mantener tasas de desempleo femenino elevadas, siendo además, en muchos casos, mujeres con un nivel formativo y profesional muy alto.

Más allá de la falta de operativización de los objetivos de igualdad, la evaluación de los programas presenta ciertas dificultades, algunas de las cuales no son específicas de la evaluación de esta prioridad horizontal. Por ejemplo, las estadísticas disponibles suelen presentar deficiencias, además de una ausencia de desagregación por sexo, tales como falta de datos a una escala geográfica adecuada, retrasos en su publicación y ausencia de desagregaciones interesantes para poder establecer y medir adecuadamente los objetivos.

Unidad de análisis

Las intervenciones de los Fondos, revisten la forma de Programas Operativos o DOCUPs, ambos se estructuran en ejes y medidas y a su vez, las medidas se llevan a cabo mediante proyectos o actuaciones.

Es evidente que la evaluación de un programa concreto por sí mismo puede carecer de relevancia, sin embargo, es importante desde el punto de vista de la gestión de los recursos. El sumatorio de los resultados que derivan de la evaluación de los distintos Programas permite ver el grado de cumplimiento general del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recomendamos que los datos agregados se presenten a nivel de Marco, Eje y de Programas o DOCUPs y de Fondos Estructurales.

En cualquiera de estos niveles (Marco Eje, Programa, Docups y Fondo) la inclusión del principio de igualdad de oportunidades no sólo cobra relevancia social, sino que permite ver el grado de cumplimiento del fomento de igualdad de oportunidades. Es probable que los Programas no dispongan de algunos de los datos solicitados, al menos al nivel de desagregación deseable, pero esta verificación es en sí mismo un resultado de la evaluación y permitirá solicitar su incorporación a los programas y conocer las dificultades que los organismos gestores encuentran para hacerlo:

- a) La información no es susceptible de ser recopilada o localizada por los gestores del programa.
- b) No se han habilitado mecanismos para su recopilación.

- c) Hay mecanismos para su recopilación pero la información no se recoge.
- d) Hay información pero es incompleta.
- e) Hay información pero se basa en estimaciones.

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE INDICADORES DE GÉNERO

El gran número de acciones enmarcadas en los Fondos Estructurales obliga a diseñar indicadores género, de carácter general para todas las intervenciones y específicos por ejes, que permitan evaluar la integración del mainstreaming de género en las mismas, favoreciendo:

- ✓ La visibilidad de la aportación social de las mujeres.
- ✓ Un cambio de actitudes y de los valores que socialmente se han asignado a mujeres y a hombres.
- ✓ La conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres.
- ✓ La presencia y participación activa de las mujeres en todos los ámbitos económicos, sociales.
- ✓ El cambio en las estructuras sociales.

Indicadores de género de carácter general

El propio documento de programación debe contemplar la **pertinencia del principio de igualdad de oportunidades** para el objetivo general que persigue. Para lo que, es preciso una reflexión sobre cómo sus diferentes actuación en general, o algunas en concreto, contribuyen a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres con relación a cuestiones tales como el **acceso a los recursos** (tiempo, espacio, información, educación y formación, medios de transporte, ocio, ...), **la presencia y participación** de las mujeres en todos los ámbitos sociales (poder político, económico, empleo y carrera profesional, nuevas tecnologías,...), así como revisión y cuestionamiento de **normas y valores** de lo socialmente considerado correcto.

Los indicadores que a continuación se presentan analizan, en qué grado ha estado presente el principio de igualdad de oportunidades en la planificación de la actuación "con independencia" de los resultados obtenidos a corto plazo (análisis de resultados) o a medio/largo plazo (análisis de impactos). Se dice "con independencia" para favorecer la operatividad de la evaluación, pero evidentemente, tanto los resultados como los impactos tienen una correlación directa con el índice de sensibilidad de género.

Aceptando la falta de tradición en incorporar estos datos a los programas, es objetivo de la evaluación solicitar que, cuando estos datos no estén presentes se incluyan.

Propuesta de indicadores:

1. Las intervenciones aportan datos descriptivos de la situación actual de hombres y mujeres con relación al tema planteado. Es decir, ofrece datos estadísticos básicos, sobre población objeto de la medida, desagregados por sexo; tales como tasas de actividad, de ocupación, de paro, etc.

EJEMPLOS DE INDICADORES	SI/NO
▶ Existencia de datos estadísticos desagregados por sexos.	

2. Las intervenciones incluyen análisis preliminares sobre la problemática específica de las mujeres: estudios de gabinete, información cualitativa, consulta y apoyo de los organismos encargados del principio de igualdad de oportunidades 6.

EJEMPLOS DE INDICADORES	SI/NO
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Existencia de análisis previo, sobre la situación de mujeres y de hombres en cada uno de los sectores. ▶ Existencia de análisis, sobre las necesidades y demandas específicas de las mujeres en los diferentes sectores (dotaciones, equipamientos, infraestructuras) y los obstáculos socioculturales a los que tienen que enfrentarse. ▶ Realización de estudios, sobre el nivel de asociacionismo específico de cada sector. ▶ Existencia de análisis previos, sobre los diferentes tiempos de mujeres y de hombres para su participación en acciones de formación y/o el establecimiento de acciones que faciliten su participación (ayudas financieras, guardería, centros de día,...). ▶ Existencia de análisis previos, orientados al estudio de la adecuación de los horarios de los servicios públicos y comercio a las necesidades y disponibilidad de las personas que trabajan fuera del hogar. 	

3. Las intervenciones explicitan objetivos en términos de reducción de las disparidades, en cuanto a los géneros, teniendo presente el tipo de dificultades que hombres y mujeres tienen para acceder en plan de igualdad a la medida.

EJEMPLOS DE INDICADORES	SI/NO
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Propiciar un cambio de actitudes de los valores sociales asignados a mujeres y a hombres. ▶ Lograr la conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres. ▶ Promover la presencia y participación activa de las mujeres en todos los ámbitos económicos, sociales, culturales. 	

4. Las intervenciones explicitan las medidas que tiene previstas para superar las dificultades identificadas.

EJEMPLOS DE INDICADORES	SI/NO
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Existencia de presupuesto propio, destinado a actuaciones de igualdad de oportunidades, ▶ Existencia de mecanismos de consulta, asesoramiento y seguimiento de las actuaciones con la participación de los Organismos de Igualdad de ámbito estatal, autonómico y/o local. ▶ Realización de campañas de sensibilización dirigidas a modificar los roles y estereotipos que culturalmente se asignan en función del sexo de las personas. ▶ Existencia de campañas y medidas encaminadas a visibilizar la contribución de las mujeres en todos los ámbitos (económico, científico, cultural, ...). ▶ Realización de campañas encaminadas a modificar los valores atribuidos a la 	

⁶ En los indicadores por ejes también se contempla la realización de investigaciones o análisis previos. Pero mientras los de este apartado aluden a datos marco, los otros se centran en aspectos específicos de carácter indirecto, cuyo conocimiento puede generar la inclusión o modificación de acciones concretas dentro de la intervención.

EJEMPLOS DE INDICADORES	SI/NO
<p>contribución social de mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Presencia de acciones orientadas a potenciar la colaboración entre distintas instituciones, entidades y agentes sociales implicados en la educación, para analizar y programar medidas correctoras de discriminaciones sexistas. ▶ Formación en perspectiva de género a responsables y personal técnico de proyectos y actuaciones. ▶ Actuaciones encaminadas a favorecer la participación de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad. ▶ Acciones orientadas a promover el asociacionismo de mujeres, así como la realización de foros de intercambio y transferencia de ideas y experiencias. ▶ Intervenciones orientadas a favorecer las relaciones entre empresarias, con el fin de mejorar la eficacia, el crecimiento y la consolidación de la iniciativa empresarial. ▶ Intervenciones orientadas a adecuar los horarios de formación a las disponibilidades de las mujeres para facilitar su participación en acciones de formación. ▶ Intervenciones de acompañamiento a la inserción y promoción en el mercado laboral (ayudas financieras, guardería, centros de día,...). ▶ Presencia de acciones orientadas a crear o mejorar los recursos comunitarios necesarios para facilitar la conciliación de las responsabilidades domésticas y de cuidado con el desarrollo del trabajo profesional (centros de día, guarderías, comedores escolares, centros para personas con discapacidad, ...). ▶ Acciones orientadas a la adecuación de los horarios de los servicios públicos y comercio a las necesidades y disponibilidad de las personas que trabajan fuera de casa. ▶ Existencia de políticas de acción positiva, dirigidas a mujeres con dificultades especiales para la inserción laboral. ▶ Realización de programas de formación y capacitación profesional para mujeres en los sectores relacionados con los nuevos yacimientos de empleo. ▶ Existencia de acciones positivas dirigidas a la formación en sectores en los que las mujeres se encuentre infrarrepresentadas. ▶ Existencia de actuaciones dirigidas a sensibilizar a las mujeres sobre la importancia de la planificación y diseño de carrera profesional. ▶ Existencia de medidas de apoyo para su inserción laboral y contratación estable tras un período de interrupción para atender a responsabilidades familiares. ▶ Existencia de formación en gestión directiva y liderazgo específica para mujeres. ▶ Existencia de ayudas económicas y/o técnica dirigidas al empresariado para fomentar la incorporación de fórmulas de flexibilidad tanto con relación a la organización de la producción como del lugar y tiempo de trabajo (tiempo parcial, teletrabajo, job-rotation, ...). ▶ Existencia de campañas dirigidas al empresariado para eliminar estereotipos sobre el supuesto absentismo laboral de las mujeres. 	

5. Se analiza la coherencia de los objetivos de igualdad con los planes comunitarios, estatales y de autonómicos en política de género. (SÍ/NO).

6. Contribuyen las intervenciones en su globalidad a mejorar de la calidad de vida de las mujeres. (SÍ/NO).

Las respuestas positivas a cada uno de estos indicadores deben agregarse para obtener resultados globales (número absoluto y porcentaje) de su cumplimiento al nivel deseado (Eje, Fondo, Marco).

A la vista de los resultados contemplados de manera conjunta, el equipo evaluador deberá indagar sobre las causas de las carencias de información y/o análisis desde una perspectiva de género, y establecer las recomendaciones pertinentes para su inclusión en los programas.

Indicadores de género por Ejes

La lista de indicadores que presentamos, sin ser exhaustiva, puede ser de utilidad para evaluar las realizaciones, los resultados y el impacto con relación al principio de igualdad de oportunidades en cada uno de los ejes, que conforman las actuaciones cofinanciadas por los fondos estructurales. Inevitablemente hay indicadores que son oportunos para distintos ejes, hemos optado por su repetición, de nuevo en aras a facilitar la comunicación.

Es posible que en ocasiones no se disponga de información suficiente para medir los indicadores planteados, pero sólo tras la experiencia de las dificultades de su aplicación se podrán replantear y ajustar, en mayor medida, a la realidad disponible.

Cada uno de los ejes va precedido de una breve introducción que trata de incluir, de forma sintética, el contenido del eje, su estructura y la relevancia dentro del mismo, de contemplar el principio de igualdad de oportunidades.

Recuérdese que estos indicadores complementan a los indicadores de género de carácter general.

Eje 1: Mejora de la competitividad y del tejido productivo

El objetivo de desarrollar la capacidad empresarial de las mujeres responde a dos motivos principales. En primer lugar, se trata de una cuestión de eficiencia económica, ya que las micro y pequeñas empresas son uno de los principales motores del crecimiento económico y del empleo. Es importante, además, garantizar que, en todo proceso de desarrollo, se reconozca el importante papel y el potencial que representan las empresarias.

En segundo lugar, a través del apoyo a la actividad empresarial de las mujeres se persigue la contribución a su independencia económica y emancipación social.

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de análisis previo, sobre la situación de las mujeres en relación con los factores de mejora de la competitividad. • Existencia de estudios previos, sobre la situación de las mujeres en la estructura empresarial española. • Existencia de acciones positivas, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y empresarial (fomento del desarrollo de carrera profesional, promoción horizontal y vertical, incorporación al desarrollo del sector cooperativo, incremento de las ayudas a empresarias, incentivos para las microempresas y PYMES dirigidas y/o creadas por mujeres y/o que contraten a mujeres...). • Número y porcentaje de empresas beneficiarias de actuaciones de promoción, ayuda técnica según sector y/o financiera según sector de actividad, tipo de empresa y volumen de empleados/as, desagregados por sexo de los mismos. • Existencia de medidas, proyectos o actuaciones que contemplen acciones de acompañamiento para facilitar la participación de beneficiarios y beneficiarias; especialmente, en aquellos casos que se imparten fuera de los horarios laborales (suplementos económicos, servicios asistenciales, guarderías, ...). • Existencia de acciones encaminadas a favorecer el asociacionismo y las redes de empresarias. • Existencia de medidas encaminadas a promocionar la participación de las mujeres en el comercio exterior. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de empresas creadas por mujeres a partir de la ayuda financiera y/o técnica, según sector de actividad (empresas industriales, comerciales o de servicios), tipo de empresa (PYMES, microempresas, empresas de economía social) y volumen de empleados/as, desagregados por sexo de los mismos. • Número y porcentaje de empresas instaladas en los módulos industriales, según sector de actividad, tipo de empresa, capital social y volumen de empleados/as, desagregados por sexo de sus titulares. • Número y porcentaje de empresas que se benefician de la creación de centros de servicios a las empresas, según sector de actividad, especificando las dirigidas por mujeres. • Número y porcentaje de mujeres beneficiadas de la generación de actividad independiente y de empleo solidario (autoempleo, economía social, empresas de inserción). • Número y porcentajes de personas que participan en cursos de formación, por rama de actividad, según características del curso, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio mujeres/hombres propietarias/os de PYMES o microempresas que hayan obtenido ayuda financiera y que mantienen su actividad, al cabo de seis meses y al año. • Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 año) por rama de actividad, directa o indirectamente cofinanciados por los Fondos con cargo a este eje, según cualificación del puesto, tipo de contrato (edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad poblacional de la zona en la que vive), desagregado por sexo. • Incremento anual de ocupados/as en las empresas receptoras de ayudas (número y porcentaje del total de personas ocupadas), según sector de actividad, tipo de empresa (PYMES, microempresas y empresas de economía social), categoría laboral y tipo de contrato, desagregado por sexo. • Aumento del empleo de mujeres (porcentaje del total de personas ocupadas) al cabo de seis meses y al año, desagregado por rama de actividad y categoría profesional. • Aumento del empleo de mujeres, en sectores en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas (porcentaje del total de personas ocupadas) al cabo de seis meses y un año.

Eje 2: Sociedad del conocimiento y telecomunicaciones

Las políticas de Ciencia y Tecnología constituyen un elemento de primordial importancia en el desarrollo de las sociedades modernas, pues hay una relación directa entre la capacidad de innovación de un país y su competitividad. Además, son políticas horizontales que pueden y deben contribuir al desarrollo de las diferentes políticas públicas sectoriales (educación, salud, medio ambiente, etc.) y a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas.

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de análisis previos, sobre la situación de las mujeres en el acceso al sistema I+D+I y a las modernas infraestructuras de telecomunicación y servicios digitales. • Existencia de políticas de acción positiva, hacia las mujeres del sector de I+D+I y de la sociedad de información: ayudas a empresas propiedad de mujeres, ayudas económicas para la contratación de mujeres, ayudas para el fomento de la participación de las mujeres en proyectos, especialmente en aquellos realizados en ramas de actividad donde cuentan con una escasa presencia. • Número y porcentaje empresas orientadas al sector de I+D+I, que reciben financiación según sexo del propietario/a, tamaño de la empresa, categoría laboral y tipo de contrato, desagregado por sexo. • Número y porcentaje de empresas beneficiarias de ayuda técnica, de desarrollo de planes de actividad, y/o financiera, en asesoría legal de empresas y las competencias necesarias para la introducción de nuevas tecnologías, de nuevas aplicaciones de tecnologías ya existentes y de nuevas formas de gestión empresarial, especificando las dirigidas por mujeres. • Existencia de medidas, proyectos o actuaciones que contemplen acciones de acompañamiento para facilitar la participación de beneficiarios y beneficiarias ,especialmente en aquellos casos que se imparten fuera de los horarios laborales (suplementos económicos, servicios asistenciales, guarderías, ...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de mujeres participantes en proyectos I+D, sobre el total de participantes. • Número y porcentaje de investigadoras sobre el total nacional. • Número y porcentaje de mujeres beneficiarias de actuaciones formativas en I+D+I, sobre el total de personas beneficiarias. • Número y porcentaje de mujeres beneficiadas directa o indirectamente, por la adquisición de equipamiento y material científico-tecnológico (reducción de desplazamientos, tiempos, gastos,...), desagregados por sector de actividad (sanitario, educativo, agroalimentario, etc.). • Número y porcentaje de mujeres beneficiadas de la generación de actividad independiente y de empleo solidario (autoempleo, economía social, empresas de inserción). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio mujeres/hombres propietarias/os de las empresas orientadas al sector de I+D+I que mantienen su actividad en un período de seis meses y un año. • Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 años) por cada rama de actividad, directa o indirectamente cofinanciados por los Fondos, según cualificación del puesto, tipo de contrato, edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad de población de la zona en la que vive, desagregados por sexo) • Incremento del personal ocupado en I+D+I, al cabo de un año, por cada rama de actividad, según nivel de cualificación del puesto de trabajo y tipo de contrato (número y porcentaje del total de empleo, desagregados por sexo). • Número y porcentaje de patentes de innovación que tengan relevancia en la mejora de la calidad de vida de las mujeres.

Eje 3: Medio ambiente, entorno natural y recursos hídricos

Las mujeres han desempeñado un importante papel en el mantenimiento y preservación de los recursos ambientales y de los espacios naturales con una clara idea del concepto de desarrollo sostenible, asumiendo tradicionalmente un papel responsable sobre su utilización y disfrute, sin embargo, no siempre han participado en la planificación y gestión de los mismos

La incorporación de la perspectiva de género no solamente permite visibilizar el papel real de las mujeres en el cuidado y preservación del medio, pero además su participación activa en la formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos medio-ambientales es una tarea que está ganando espacio lentamente en diversos ámbitos de la sociedad.

II. EJE 3: MEDIO AMBIENTE, ENTORNO NATURAL Y RECURSOS

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de análisis previos, sobre la presencia de las mujeres en sectores medioambientales, entorno natural y recursos hídricos. • Existencia de acciones positivas para potenciar la participación de las mujeres en dichos sectores. • Número y porcentaje de empresas dedicadas a construcción de trasvases, canalizaciones y conducciones para suministro de agua, que reciben financiación, según sexo del propietario/a y tamaño de la empresa. • Número y porcentaje de industrias de reciclaje o de transformación complementaria que han recibido apoyo financiero y/o técnico según sexo del propietario/a y tamaño de la empresa. • Número y porcentaje de mujeres que reciben financiación para la realización de proyectos de ordenación para la mejora económica, ecológica o social. • Realización de estudios sobre el impacto en la salud de las mujeres de las aguas residuales domésticas e industriales y las derivadas de actividades marítimas, agrícolas o forestales, que no han sido tratadas adecuadamente. • Estudios realizados sobre la calidad del agua de los núcleos urbanos situados en las proximidades de centrales nucleares y sus efectos nocivos en la población y en especial en las mujeres (cáncer de mama, de útero, abortos...). • Existencia de estudios o análisis previos sobre las repercusiones de la contaminación ambiental (campos electromagnéticos, campos de frecuencias de 1MHz a 10GHz, uso de plaguicidas...) sobre la salud de la mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de personas que trabajan en empresas que se dedican a la recogida de residuos, reciclaje y compostaje, según puesto de trabajo y tipo de contrato, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de personas participantes en cursos de aprovechamiento de residuos, por edad y nivel formativo, desagregados por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio mujeres/hombres propietarios/as de las empresas dedicadas a construcción de trasvases, canalizaciones y conducciones para suministro de agua, que mantienen su actividad en un período de dos años. • Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 año) por cada rama de actividad, directa o indirectamente cofinanciados por los Fondos, según cualificación del puesto, tipo de contrato, edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad de población de la zona en la que vive, desagregados por sexo).

Eje 4: Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades

La tasa de desempleo femenino duplica a la masculina y la tasa de actividad de las mujeres está casi 20 puntos por debajo de la de los hombres. Sus condiciones laborales son también más precarias, caracterizadas por un elevado porcentaje de trabajo a tiempo parcial, de contratos temporales y por la existencia de diferencias salariales de más de un 25% a favor de los hombres. En este contexto, resulta indiscutible la pertinencia del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, de hecho, la incorporación de las mujeres al mercado laboral es explícitamente una de los objetivos globales que persigue este eje.

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de análisis previos, sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral: posibilidad y forma de acceso, estabilidad en el empleo, adaptabilidad, posibilidad de promoción, etc. • Existencia de medidas de acción positiva, orientadas a facilitar la integración de las mujeres en el mundo laboral así como la consolidación y mejora de los puestos de trabajo. • Número y porcentaje de medidas que contienen acciones de acompañamiento que facilite la participación de las mujeres (guarderías, cuidados a personas dependientes, ayudas,...). • Existencia de itinerarios integrados para mujeres, con especiales dificultades de inserción social y laboral. • Número y porcentaje de empresas beneficiarias de ayuda técnica para el desarrollo de planes de actividad. • Realización de campañas de sensibilización al empresariado, sobre las oportunidades de contratación de mujeres en aquellas actividades y empleos con mayor sesgo de estereotipación. • Existencia de acciones positivas, realizadas para favorecer la ocupación de las mujeres en las distintas formas de economía social, microempresas y autoempleo. • Existencia de acciones orientadas a la creación y mantenimiento de servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento, para el acceso al empleo, dirigidas a mujeres. • Implementación de acciones positivas, para la formación de mujeres empleadas, especialmente en aquellas ramas de actividad donde su participación es más escasa, especialmente orientada a la asunción de responsabilidades y diseño de carreras. • Número de intervenciones orientadas a favorecer las relaciones entre mujeres empresarias y sus empresas, promoviendo si es conveniente fusiones y asociaciones con el fin de mejorar la eficacia, el crecimiento y la consolidación de la iniciativa empresarial. • Número y porcentaje de trabajadores/as que 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de beneficiarios/as que han obtenido un título o certificado, desagregado por sexo. • Número y porcentaje de desempleados/as que recurren a servicios complementarios de asesoramiento, según edad y tiempo de permanencia en el paro, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de personas desempleadas que participan en cursos de formación, según características del curso (contenido, duración y número de horas impartidas a la semana), desagregados por sexo, edad y tiempo en el paro. • Número y porcentaje de personas beneficiadas de ayudas a las empresas para la transformación de contratos eventuales en indefinidos según edad, nivel formativo, puesto de trabajo y rama de actividad, desagregados por sexo. • Número de mujeres beneficiadas por los servicios de asesoramiento y acompañamiento según edad, nivel formativo, presencia de cargas familiares y tiempo, sin ejercer una actividad remunerada. • Número y porcentaje de mujeres beneficiadas de la generación de actividad independiente y de empleo solidario (autoempleo, economía social, empresas de inserción). • Número y porcentaje de mujeres que reciben información y asesoramiento sobre sus derechos y obligaciones como trabajadoras, en especial sobre jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias para el ejercicio de la maternidad y la paternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de personas que han recibido formación, que consiguen un puesto de trabajo, al cabo de un año, según edad, nivel educativo y tiempo de permanencia en el paro, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 años), por cada rama de actividad, directa o indirectamente promovidos por los Fondos, según cualificación del puesto, tipo de contrato y características socio-demográficas de la persona que lo ocupa (edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad poblacional de la zona en la que vive), desagregados por sexo). • Aumento de la actividad femenina en el mercado de trabajo (porcentaje del total de activos) al cabo de dos años, desagregados por rama de actividad. • Aumento del empleo de mujeres (porcentaje del total de ocupados) al cabo de dos años, desagregado por rama de actividad y categoría profesional.

participan en cursos de formación por rama de actividad, según características del curso (contenido, duración y número de horas impartidas a la semana), desagregados por sexo, edad y nivel ocupacional.		
---	--	--

Eje 5: Desarrollo local y urbano

La planificación y concepción de las ciudades obliga a considerar la situación de las mujeres y su diferente uso del espacio urbano. El actual modelo de desarrollo urbano, división creciente de funciones o “zonificación”, la descentralización espacial de las actividades económicas, el resurgimiento de “lo suburbano”, el abandono de los centros históricos, ...) proyecta una ciudad basada en la motorización de las personas.

Las mujeres, se ven en cierto modo aisladas por los roles que tradicionalmente les ha asignado el espacio “doméstico” en contraposición al espacio público, atribuido en exclusividad a los hombres. Al mismo tiempo, ven reducido su tiempo libre, como reflejo de su doble jornada laboral y doméstica y por tanto, tienen más limitado su uso de espacios destinados al ocio, esparcimiento, encuentro social y cultural, etc.

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de estudios previos para la determinación de las necesidades y demandas específicas de las mujeres en materia de desarrollo rural y urbano. • Realización de estudios sobre el uso y disfrute de los equipamientos urbanos (parques, clubs tercera edad, juegos infantiles...). • Existencia de recursos destinados a mujeres en situaciones de vulnerabilidad. • Existencia de recursos dirigidos a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral: guardería, pre-escolar, residencias de personas mayores, centros de día, personas con discapacidad, según titularidad de la residencia. • Número de acciones encaminadas a suprimir las barreras arquitectónicas para facilitar el tránsito de las personas con carros, sillas de ruedas, sillas de niños/as, etc. • Número y porcentaje de iniciativas locales de creación de empleo, desagregadas por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de centros abiertos para la información, orientación y asesoramiento a iniciativas empresariales y, entre éstos, número de centros de información específica a mujeres • Número de trabajadoras/trabajadores beneficiadas/os de la creación de centros de contratación de trabajos eventuales, según edad, nivel educativo y profesión desagregado por sexo. • Número y porcentaje de personas potencialmente beneficiadas de las dotaciones por equipamiento e infraestructuras urbanas, a cargo de las medidas previstas en este eje, por edad, situación laboral y estructura familiar, desagregado por sexo. • Número y porcentaje de personas beneficiarias directa o indirectamente de la construcción o rehabilitación de espacios de esparcimiento o zonas de ocio (parques, clubs tercera edad, juegos infantiles...), según nivel formativo, situación laboral y edad, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de beneficiarios/as de las acciones de formación y capacitación profesional promovidas por los centros de información, orientación y asesoramiento a iniciativas empresariales por edad, nivel educativo y sector de actividad, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de personas que reciben ayuda a domicilio a ancianos/as y personas con discapacidades. • Número y porcentaje de mujeres con cargas familiares no compartidas beneficiarias de ayudas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 años) por cada rama de actividad, directa o indirectamente cofinanciados por los Fondos, según cualificación del puesto, tipo de contrato, edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad de población de la zona en la que vive, desagregados por sexo). • Aumento de la actividad femenina en el mercado de trabajo (porcentaje del total de activos), al cabo de dos años, desagregado por rama de actividad. • Aumento del empleo de mujeres (porcentaje del total de ocupados), al cabo de dos años, desagregado por rama de actividad y categoría profesional..

Eje 6: Redes de transportes y energía

Tal y como se desprende de la propia denominación, este eje engloba dos sectores de actividad diferenciados. La propuesta de indicadores, para analizar la presencia del principio de igualdad, se estructurará en torno a cada una de las áreas.

La puesta en práctica de las medidas englobadas en este eje emerge como la ocasión idónea para la incorporación de las mujeres a unos sectores tradicionalmente monopolizados por los hombres, como son la construcción, la producción y distribución de energía eléctrica y gas y el transporte, almacenamiento y comunicaciones. Por otro lado, una política de transportes que contemple el principio de mainstreaming de género implicaría, una consideración explícita al hecho de que las mujeres tienen menos acceso que los hombres al uso de un vehículo privado y son usuarias del transporte público.

Por lo tanto, una política de transportes equitativa no debería concentrarse exclusivamente en las obras de los grandes números, sino atender también a la faceta menos mercantilista y más humana de las comunicaciones, facilitando el tránsito de todos los grupos de la sociedad, interconectando zonas rurales y zonas urbanas, garantizando el acceso a un transporte público asequible...

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Realización de estudios previos, sobre la utilización de los distintos sistemas de transporte, según edad y situación laboral, desagregados por sexo. • Existencia de estudios previos, sobre la potencial incidencia del desarrollo de las infraestructuras en el acceso de las mujeres a los equipamientos públicos. • Implementación de políticas de acción positiva, para la contratación de mujeres por las empresas encargadas de la construcción de infraestructura viaria o construcción y mejora de redes de transporte. • Número de acciones encaminadas a suprimir las barreras arquitectónicas, en las instalaciones de paso de viajeros (intercambiadores, aeropuertos, áreas de servicio de las autopistas...) que faciliten el tránsito de pasajeros con carros, sillas de ruedas, sillas de niños, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de hogares afectados por los planes de expropiación para la construcción de vías y líneas de ferrocarril, según nivel de ingresos, nivel educativo y edad de la persona responsable del hogar, desagregado por sexo. • Número y porcentaje de personas beneficiarias de las infraestructuras y equipamientos vinculados al transporte (reducción de distancias y tiempo de desplazamiento, seguridad en carretera, nuevos trayectos...), según edad y situación laboral, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 2 años) por cada rama de actividad, directa o indirectamente cofinanciados por los Fondos, según cualificación del puesto, tipo de contrato y características socio-demográficas de la persona que lo ocupa (edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad de población de la zona en la que vive), cada variable desagregada por sexo. • Incremento de la participación de las mujeres en el sector de la construcción y transporte, según cualificación del puesto de trabajo y tipo de contrato. • Análisis sobre el incremento del uso del transporte público de carretera y ferrocarril y de la satisfacción por parte de las mujeres tras la introducción de las oportunas mejoras.

Eje 7: Agricultura y desarrollo rural

Las actuaciones de este eje están orientadas a la promoción de la modernización del sector agrario y a la diversificación económica de las áreas rurales.

La idoneidad del principio horizontal de igualdad de oportunidades en la agricultura se hace evidente, tras el análisis de la situación de las mujeres en las áreas rurales. De las debilidades socioeconómicas que caracterizan el medio rural en las regiones del Objetivo 1 destacan: el bajo nivel de renta de la población rural, la escasa actividad de las mujeres fuera del hogar, el despoblamiento y envejecimiento de la población, la ausencia de actividades económicas centradas en ámbitos distintos al agrario y la carencia de infraestructuras y servicios básicos.

El impacto de esta situación es mayor, en líneas generales, en el caso de las mujeres, debido a su desigual posición, con relación a la distribución de los recursos y los obstáculos que encuentran para la participación y representación socio-política. Sin embargo, en los últimos años asistimos a una transformación creciente del medio rural donde las mujeres se revelan como importantes agentes del cambio económico y social:

Destaca la creciente participación asalariada de las mujeres en la agricultura comercial, en la que se están consolidando espacios altamente feminizados y, por otro lado, un aumento del número de mujeres que acceden a la titularidad de las explotaciones agrarias familiares. El fenómeno de desagrarización ha implicado para las mujeres una mejora sustantiva, al acceder a trabajos en sectores no agrarios como autónomas (es decir, como titulares de un negocio) o como asalariadas, frente a su consideración tradicional como "ayuda familiar". Ha supuesto, además, una oportunidad para la profesionalización, ya que la estabilidad de estos empleos es mayor que la de los agrícolas.

Desde un punto de vista social y como señala Sampedro⁷, la desagrarización femenina forma parte de una reformulación de las estrategias de supervivencia de la familia tradicional, que se refleja en una diversificación de los papeles y responsabilidades laborales en el seno de las familias.

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Realización de análisis preliminares sobre las necesidades y demandas específicas de formación y capacitación profesional de las mujeres, según edad, estado civil, nivel educativo y acceso a la titularidad de las explotaciones. • Realización de estudios sobre la participación en actividades culturales, recreativas y deportivas (tipo de actividad, frecuencia, lugar de encuentro...), según edad, y sexo. Análisis de las demandas. • Realización de estudios sobre la existencia y nivel de participación de las asociaciones del entorno rural según tipología. Nivel de participación ellas por edad, estado civil, nivel educativo y situación laboral, y sexo. • Realización de análisis sobre el impacto de la formación y capacitación profesional en las expectativas laborales de las mujeres y en su permanencia en las áreas rurales. • Existencia de políticas de acción positiva hacia las mujeres del sector agrícola: incremento de 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de personas que participan en la gestión, funcionamiento y puesta en marcha de los servicios de ayuda técnica destinados al sector agrario, según tipo de trabajo, tipo de contrato y capacitación profesional, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de personas desempleadas que participan en cursos de formación según características del curso (contenido, duración y número de horas impartidas a la semana), desagregados por sexo, edad y tiempo en el paro. • Número de empleados/as participantes en cursos (duración, horarios, contenidos: desarrollo local, desarrollo comarcal, nuevas tecnologías, nuevas técnicas y métodos de producción agraria...), según edad, capacitación profesional, desagregado por sexo. • Número y porcentaje de las personas beneficiarias de las infraestructuras o equipamientos destinados al medio rural (regadíos, electrificación, caminos...), según 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de empleos brutos/netos creados o mantenidos (al cabo de dos años), a través, de las distintas actuaciones del eje (de forma directa o indirecta), según capacitación profesional y tipo de contrato, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de personas instaladas (es decir, que desean permanecer en la zona durante los próximos cinco años) según edad, estado civil, estructura familiar, nivel educativo y ocupación laboral, desagregados por sexo. • Ratio mujeres/hombres propietarias/os de las empresas orientadas al sector no agrario que mantienen su actividad en un período de dos años. • Grado de mejora de la situación laboral de las mujeres rurales, a los dos años de la implementación del programa (evolución de la tasa de ocupación, paro, tipo de contrato, categoría laboral...). • Aumento de la renta de las mujeres (margen

⁷ Sampedro, Rosario. 1996: *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrarización*, Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer

<p>las ayudas si la titular individual o asociada es una mujer o si las beneficiarias son mujeres. Implementación de ayudas a las mujeres que no son titulares individuales o asociadas de explotaciones agrarias, o que, siendo titulares, no cuentan con el capital financiero y/o la capacitación profesional exigida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de políticas de acción positiva, orientadas a favorecer la ocupación de las mujeres en las distintas formas de economía social, microempresas y autoempleo. • Realización de campañas informativas y de concienciación, sobre las aportaciones económicas y sociales de las mujeres en el medio rural, el porqué de la emigración de éstas a los núcleos urbanos y el proceso paulatino de masculinización del campo. • Número y porcentaje de empresas beneficiarias de ayuda técnica, para el desarrollo de planes de actividad, especificando las dirigidas por mujeres. • Número de empresas orientadas al sector no agrario que reciben apoyo técnico y/o financiero, según sexo del propietario/a, tamaño de la empresa, categoría laboral y tipo de contrato. • Número y porcentaje de titulares individuales o asociados que han recibido ayuda financiera, según edad, estado civil, estructura familiar y nivel educativo, y sexo. • Realización de programas de formación y capacitación profesional para mujeres, en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo vinculados al patrimonio rural (gastronomía local, ecoturismo, hostelería, artesanía...). • Número de cursos de formación para el empleo dirigidos específicamente a mujeres, vinculados al desarrollo socioeconómico de la zona y que incluyan prácticas profesionales. 	<p>edad y estructura familiar, desagregados por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de mujeres que reciben información y asesoramiento sobre sus derechos y obligaciones como trabajadora, en especial sobre jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias para el ejercicio de la maternidad y la paternidad. 	<p>bruto/hectárea).</p>
--	--	-------------------------

Eje 8: Estructuras pesqueras y acuicultura

Las actuaciones que componen este eje están orientadas al desarrollo y la modernización del sector pesquero y se dirigen principalmente a dos ámbitos, el relativo al **ajuste estructural del sector pesquero** y el de la **acuicultura**. El primer ámbito está compuesto por actuaciones destinadas a la adaptación del sector a los recursos disponibles y a las demandas de los mercados; a la renovación de las estructuras pesqueras; la mejora de las condiciones comerciales y a las medidas de acompañamiento social; destinadas a zonas altamente dependientes de la pesca. El segundo ámbito, relativo a la acuicultura, recoge un conjunto de acciones destinadas a impulsar el desarrollo de los cultivos marinos como alternativa y complemento de los recursos tradicionales.

En el área de la pesca, las mujeres han tenido tradicionalmente un papel activo (marisqueo, costura de redes, limpieza de pescado, organización de la lonja,...). Asimismo, han desempeñado un importante papel en la acuicultura, llevando a cabo tareas relacionadas con la alimentación, elaboración del pescado y venta de los productos. Las mujeres también están presentes en la industria de transformación a gran escala, empezando a incorporarse a los puestos directivos de algunas empresas del sector.

A pesar de ello, en las zonas dependientes de la pesca, la mayoría de las mujeres que trabajan en el sector pesquero se encuentran en una posición desigual, en lo relativo a su participación en los puestos de toma de decisiones; a la distribución de recursos cruciales como la formación, el capital financiero, la propiedad de los barcos, la ocupación laboral, y el acceso a las nuevas tecnologías. Por otra parte, tienen que convivir con una serie de normas y valores que conforman los roles establecidos entre hombres y mujeres y determinan la división del trabajo en función del sexo.

A continuación se presentan, una serie de indicadores relativos a la presencia del principio de igualdad de oportunidades en este eje, que se estructuran en torno a las dos áreas ya citadas: Estructuras pesqueras y Acuicultura.

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Realización de análisis preliminares sobre las necesidades y demandas específicas de las mujeres en el sector pesquero (dotaciones, equipamientos, infraestructuras) y los obstáculos socioculturales a los que tienen que enfrentarse. • Realización de análisis sobre el impacto de la formación y capacitación profesional en las expectativas laborales de las mujeres y en su permanencia en las localidades de origen. • Existencia de políticas de acción positiva hacia las mujeres del sector pesquero: ayudas específicas a mujeres armadoras, ayudas a empresas propiedad de mujeres, ayudas económicas para la contratación de mujeres. • Número de empresas orientadas al sector pesquero que reciben apoyo técnico y/o financiero según sexo del propietario/a, tamaño de la empresa, categoría laboral y tipo de contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de personas beneficiarias de medidas reactivas a la pérdida de empleo: jubilaciones anticipadas, primas globales individuales de cesación, primas de reconversión, según capacitación profesional y tipo de contrato, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de beneficiarios/as de las ayudas para la instalación de jóvenes pescadores según capacitación profesional, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de personas participantes en los proyectos colectivos de desarrollo o modernización de la actividad pesquera, según edad y capacitación profesional, desagregados por sexo. • Número de personas que reciben formación sobre nuevas técnicas que pueden aplicarse en el sector pesquero orientados a la mejora de la higiene de los productos, el aumento del ahorro energético, y la incorporación de medidas protectoras del medio ambiente, según edad y capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de empleos brutos/netos creados o mantenidos (al cabo de dos años) según capacitación profesional y tipo de contrato, desagregados por sexo. • Número y porcentaje de personas instaladas (es decir, que desean permanecer en la zona durante los próximos cinco años) según edad, estado civil, estructura familiar, nivel educativo, y ocupación laboral, desagregados por sexo. • Ratio mujeres /hombres propietarios de las empresas orientadas al sector pesquero, que mantienen su actividad en un periodo de dos años.

<ul style="list-style-type: none">• Número de cursos de formación dirigidos a mujeres que incluyen módulos que potencien sus habilidades y destrezas.• Número de cursos de formación para el empleo, dirigidos específicamente para mujeres vinculados al desarrollo socio-económico de la zona.• Número de intervenciones orientadas a promover foros de intercambio y transferencia de ideas y experiencias entre asociaciones de mujeres.	profesional, y sexo.	
--	----------------------	--

ORGANISMOS DE IGUALDAD

El Instituto de la Mujer, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Creado por Ley 16/83 es responsable de la promoción de las políticas de igualdad de oportunidades a nivel estatal.

Instituto de la Mujer

Directora General: Carmen de Miguel y García
C/ Condesa de Venadito, 34
28027 MADRID
Tfno.: 91 363 80 00
Tfno. 24 horas: 900 19 10 10
Web: www.mtas.es/mujer

Así mismo, las Comunidades Autónomas y algunos Ayuntamientos cuentan con sus correspondientes Organismos de Igualdad, a nivel autonómico y local.

Andalucía

Instituto Andaluz de la Mujer

Directora General: D^a Teresa Jiménez Vilches
Sede de Sevilla: Alfonso XII, 52
41002 SEVILLA
Tlfno.: 95 / 503 49 08 - 503 49 53
Fax: 95 / 503 49 56
Web: www.junta-andalucia.es/iam

Aragón

Instituto Aragonés de la Mujer.

Directora General: D^a Ana de Salas Giménez de Azcarate
P^o María Agustín, 38 - Edificio Antigua Maternidad Provincial, planta baja.
50071 ZARAGOZA
Tlfno. :976 / 44 52 11
Fax: 976 / 44 14 42
Web: www.aragob.es/pre/iam/homi2

Asturias

Instituto Asturiano de la Mujer

Directora General: D^a Begoña Fernández Fernández
Avenida de Galicia, nº 12 – 1^o
33005 OVIEDO
Tlfno.: 98 / 596 20 10
Fax: 98 / 596 20 13

Baleares

Institut Balear de la Dona

Directora: D^a Francisca Mas Busquets
C/ Aragón, 26, 1^o, E
07006 PALMA DE MALLORCA
Tlfno.: 971 / 77 51 16
Fax: 971 / 77 49 38
Web: www.caib.es

Canarias

Instituto Canario de la Mujer

Directora: D^a Rosa Dávila Mamely
C/ Imeldo Serís, nº 40
38071 Santa Cruz de Tenerife
Información : 922/ 47 70 03
Fax: 922 / 20 40 68

Cantabria

Dirección General de la Mujer

Directora: D^a M^a Luisa Peón Pérez
Castilla, 2, 1^o drch.
39002 SANTANDER
Tlfno.: 942 / 22 14 33 - 942 / 22 27 39
Fax: 942 / 36 42 70

Castilla - La Mancha

Dirección General de la Mujer

Directora: D^a Llanos Moreno Ballesteros
Avda. de Francia, 4, 2^a planta
45071 TOLEDO
Tlfno.: 925 / 26 72 00 (Centralita)
Web: www.jccm.es

Castilla y León

Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades

Directora General: D^a Ana Parra Sancho.
C/ Francisco Suárez, nº 2
47071 VALLADOLID
Tlfno.: 983 / 41 39 55//41 22 89//41 22 80

Fax: 983 / 41 22 93
Web: <http://www.jcyl.es>

Cataluña

Institut Català de la Dona
Presidenta: D^a Margarida Álvarez.
Directora Ejecutiva: D^a M^a Teresa Fandos
Viladomat 319, entresuelo
08029 BARCELONA
Tlfno.: 93 / 495 16 00
Fax: 93 / 321 61 11

Galicia

Servicio Galego de Igualdade
Directora: D^a Aurora Montes Santa-Olalla
Pza. De Europa, 15-A, 2^o, Área Central- Fontiñas
15707 SANTIAGO DE COMPOSTELA (LA
CORUÑA)
Tlfno.: 981 / 54 53 51 - 54 53 62
Fax: 981 / 54 53 65

Murcia

Secretaría Sectorial de Mujer y de la Juventud
Secretaria: D^a Ascensión Carreño Fernández.
Villaleal, 1 - bajo
30001 MURCIA
Tlfno.: 968 / 36 66 29 (centralita C.A. - 968 / 36 20
00)
Fax: 968 / 36 66 20
Web: www.carm.es/cpre/dgjmf

Euskadi

**Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen
Euskal Erakundea - EMAKUNDE**
Directora General: D^a Txaro Arteaga Ansa
Secretaria General: D^a Izaskun Moyúa Pinillos
Manuel Iraddier, 36
01005 Vitoria – Gasteiz
Tlfno.: 945 016700
Fax.: 945 01 67 01
Web: www.emakunde.es

Comunidad Valenciana

Dirección General de la Mujer
Directora General: Clara Abellán García
Salamanca, 68 - 1^o
46005 VALENCIA
Tlfno.: 96 / 335 62 30
Fax: 96 / 3732737
Web: www.gva.es/novedades

Extremadura

Instituto de la Mujer de Extremadura
Directora: D^a Josefa María Caraballo Saavedra
C/ Juan Pablo Fornes, n^o 4
06800 MERIDA (BADAJOZ)
Tlfno.: 924 / 00 70 09
Fax: 924 / 00 74 07
924/ 00 74 01

Madrid

Dirección General de la Mujer
Directora: D^a Asunción Miura Biendicho
C/ Gran Vía, 12
28013 MADRID
Tlfno.: 91 / 420 86 30 -420 86 26
Fax: 91 / 420 86 23
Web: www.comadrid.es/comadrid/dgmujer

Navarra

Instituto Navarro de la Mujer
Directora Gerente: D^a Loren Albéniz Ascorbe
Estella, 7, entreplanta izq.
31002 PAMPLONA
Tlfno.: 948 / 20 66 04
Fax: 948 / 20 63 92
Web: www.cfnavarra.es/inam

La Rioja

Dirección General de Servicios Sociales
Directora: D^a Sagrario Loza Sierra
Villamediana, 17
26071 LOGROÑO
Tlfno.: 941 / 29 11 00 - 29 12 06 (directo)
Fax Dtra.: 941 / 29 16 20
Fax: 941 / 29 13 33
Web: www.larioja.org (Gobierno de La Rioja)

Ciudad Autónoma de Ceuta

**Consejería de Salud Pública, Bienestar Social y
Mercados**
Consejero: D. Hammadi Ananou El Funti
Avda de Africa, 2 (Edificio Polifuncional)
51071 CEUTA
Tfno: 956 52 20 02
Fax: 956 52 21 33

Melilla

Consejería de Educación, Juventud y Mujer

Consejero: D. Joaquín González Molero
Viceconsejera de la Mujer: D^a M^a Cruz Escribano
de la Cal
C/ Gral. Prim, 2
52001 MELILLA.
Tlfno.: 952 68 19 50
Fax: 952 68 43 28

Federación Española de Municipios y Provincias (Femp)

Comisión de la Mujer.

Presidenta: D^a Vicenta Bosch Palancá
Nuncio, 8.
28005 MADRID.
Tlfno.: 91 / 364 37 00.
Fax: 91 / 365 54 82.

BIBLIOGRAFÍA

- ☞ Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001 – 2005. Comisión Europea. Serie Documentos número 33. Instituto de la Mujer. 2001.
- ☞ Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Serie documentos número 28. Instituto de la Mujer. 1999.
- ☞ Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres. Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico. Serie documentos número 13. Instituto de la Mujer. 1993.
- ☞ Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Instituto de la Mujer.
- ☞ Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Organismos de Igualdad de la CC.AA.
- ☞ Document Technique e. Integration de la politique d`égalité des chances entre les femmes et les hommes dans programmes et projets des fonds structurels. 2000.
- ☞ Líneas directrices para la integración y la evaluación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las propuestas de los programas del FSE. Mary Braithwaite, Nathalie Wuiame, Asbl Engender. DG V. Comisión Europea.
- ☞ Guía para la evaluación del impacto de género. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.