

FONDOS EUROPEOS E IGUALDAD DE GÉNERO

El caso del Gobierno de Canarias

Trabajo Fin de Máster Curso 2017-2018



Carmen Díaz Fariña

Convocatoria de Junio 2018

Tutorizado por Sara García Cuesta y Ana Peña Méndez

“[...] En un principio, en los años 90, nosotras para defender ideas y proyectos decíamos “lo dice Europa”. Luego, con la ley de igualdad, en su momento, dimos la vuelta, [...] decíamos “lo dice la Ley”. Ahora, ni lo dice la Ley ni lo dice Europa, ¡lo decimos nosotras!” (Red, Marzo 2018)

Agradecimientos

Aquí me gustaría dejar constancia y agradecer sinceramente el esfuerzo colectivo que realmente ha conllevado la realización de este trabajo.

Mis primeras palabras de agradecimiento las dirijo a dos grandes mentoras, Sara García Cuesta y Ana Peña Méndez, por su infinita paciencia, por nunca dudar del potencial de este proyecto y sacar tiempo de donde no lo había para poder orientarme.

Asimismo, especial reconocimiento merecen, en general, mis colegas de la Delegación del Gobierno de Canarias en Bruselas por su colaboración desinteresada y apoyo incondicional, pero sobre todo el recibido por parte de Gemma Martínez Soliño y Álvaro González Cosío.

Quisiera extender dicha consideración a todas las personas pertenecientes al Gobierno de Canarias que han colaborado en el suministro de información y documentación necesaria para el desarrollo de esta investigación: María del Pino Betancor Linares (Dirección General de Asuntos Económicos con la UE), Ricardo González González (Dirección General de Agricultura y Desarrollo Rural), José Fernando Ríos Jordana y Víctor García (Dirección General de Pesca), entre otras.

Por otra parte, cuentan con toda mi gratitud las mujeres que colaboraron en las entrevistas, Isabel Castellvi Carrascal, María del Rosario Pizarro Celis y Montserrat Cabrera Morales, por el interés mostrado por mi trabajo y la honestidad manifiesta en sus declaraciones.

Del mismo modo, me gustaría gratificar con estas líneas a mi amiga y diseñadora gráfica, Cristina Cano Hernández, por convertir mis ideas y garabatos en una gran portada con mucho significado.

Y no podría concluir este apartado sin agradecer a mis padres por su comprensión y ánimo durante estos dos años, así como a mis benefactores Merce y Blas, amigos de la familia, por toda la ayuda que me han prestado. Todo habría sido muy complicado sin su apoyo.

Por todo lo dicho, muchas gracias a todos y a todas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN.....	11
2.	ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA	15
2.1.	EL CONCEPTO DE IGUALDAD	15
2.2.	LA IGUALDAD EN LA UNIÓN EUROPEA	17
2.2.1.	REGULACIÓN VINCULANTE.....	18
2.2.2.	REGULACIÓN NO VINCULANTE.....	22
2.3.	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS EUROPEAS DE IGUALDAD	29
2.3.1.	LA ACCIÓN POSITIVA.....	29
2.3.2.	EL <i>MAINSTREAMING</i> DE GÉNERO	31
2.3.3.	LA DOBLE ESTRATEGIA	37
2.4.	MATERIALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EUROPEAS A TRAVÉS DE FONDOS ESTRUCTURALES.....	38
2.5.	EL CASO DEL GOBIERNO DE CANARIAS. Igualdad de género en los POs de los FEIE 2000 – 2013 gestionados por el Gob. Can.	41
3.	DISCUSIÓN Y POSICIONAMIENTO	50
3.1.	ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	50
3.1.1.	PROGRAMA OPERATIVO INTEGRADO DE CANARIAS 2000-2006 50	
3.1.2.	PROGRAMAS OPERATIVOS DE CANARIAS 2007-2013.....	57
3.1.3.	CONCLUSIÓN DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	73
3.2.	ANÁLISIS CUALITATIVO	76
3.3.1.	CONCLUSIÓN DEL ANÁLISIS CUALITATIVO.....	83
3.3.	ANÁLISIS CRUZADO DE CONCLUSIONES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS	84
4.	CONCLUSIONES.....	87
4.1.	PROPUESTAS DE MEJORA	88
5.	BIBLIOGRAFÍA DE TRABAJOS CITADOS	91
6.	ANEXOS (CD).....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Documentación relativa a los fondos europeos proporcionada y estudiada por el Gobierno de Canarias.....	13
Tabla 2. Plan financiero POIC 2000-2006.....	44
Tabla 3. Plan financiero FSE 2007-2013.....	46
Tabla 4. Distribución financiera por ejes de la ayuda programada del Programa Operativo FEDER Canarias, 2007-2013	48
Tabla 5. Criterios de selección del POIC 2000-2006 por fondo, eje y medida	52
Tabla 6. Acciones de género del POIC 2000-2006 por fondo, eje y medida	54
Tabla 7. Cofinanciación final del POIC 2000-2006 por fondo.....	55
Tabla 8. Cofinanciación final del POIC 2000-2006 por fondo y eje.....	55
Tabla 9. Criterios de selección del PO FSE 2007-2013 por eje y tema prioritario	59
Tabla 10. Acciones de género del PO FSE 2007-2013 por eje y tema prioritario.....	60
Tabla 11. Cofinanciación final del FSE 2007-2013 por eje	61
Tabla 12. Cofinanciación final del FSE 2007-2013 por tema prioritario	62
Tabla 13. Criterios de selección del FEDER 2007-2013 por eje y tema prioritario.....	64
Tabla 14. Cofinanciación final del FEDER 2007-2013 por eje.....	66
Tabla 15. Cofinanciación final del FEDER 2007-2013 por tema prioritario	67
Tabla 16. Criterios de selección del FEADER 2007-2013 por eje y medida	69
Tabla 17. Cofinanciación final del PO FEADER 2007-2013 por eje.....	71
Tabla 18. Cofinanciación del PO FEADER 2007-2013 por medida.....	72
Tabla 19. Acciones de género de los períodos 2000-2006 y 2007-2013 por tipo de acción	74
Tabla 20. Acciones de género de los períodos 2000-2006 y 2007-2013 por fondo y tipo de acción	75
Tabla 21. Diferencias entre el presupuesto total del período 2000-2006 y el 2007-2013 por fondo.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos específicos del TFM.....	12
Figura 2. Resumen gráfico del concepto de igualdad entre mujeres y hombres	17
Figura 3. Resumen gráfico de la normativa europea en materia de igualdad de género	18
Figura 4. Evolución de las estrategias de implementación de las políticas europeas en igualdad.....	38
Figura 5. Objetivos fundamentales de los fondos europeos	39
Figura 6. Objetivos del FSE 2007-2013	45
Figura 7. Objetivos del FEDER 2007-2013.....	47
Figura 8. Objetivos del FEADER 2007-2013.....	49
Figura 9. Acciones de género del FEDER 2007-2013.....	65

1. INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta la materialización de dos ideas. Ideas con orígenes muy distintos que han aparecido a lo largo de mi vida académica (Máster en Estudios de Género y Políticas de Igualdad) y laboral (prácticas profesionales en la Delegación del Gobierno de Canarias en Bruselas). La primera es la aplicación de la perspectiva de género (en adelante PG) en los presupuestos públicos y la segunda la gran utilidad de los fondos estructurales y de inversión europeos. Este estudio es, simplemente, el resultado de la unión de estas dos ideas. Y, aunque su desarrollo de simple no ha tenido nada, el resultado ha valido la pena.

Este trabajo ha sido desarrollado bajo dos perspectivas muy claras. La primera, es la PG, que considera que las normas, prácticas y estructuras afectan de manera diferente a mujeres y hombres. Dicho de otro modo, y aplicándola a lo que aquí nos ocupa, tanto las entidades que financian los programas y/o proyectos (UE), como los poderes públicos que los gestionan (Gobierno de Canarias, en adelante Gob. Can.), así como cada persona participante en el proceso de toma de decisiones a cualquier nivel pueden producir sesgos sexistas (Eichler, 2006; citada por Díaz Martínez, 2015:186). La segunda es la perspectiva feminista que, si bien parte de la anterior, va más allá en tanto que su objetivo último es cambiar esa realidad desigual, poner la investigación “al servicio del cambio creando las condiciones que lleven a la acción política” (Díaz Martínez, 2015:199). O, una vez más aplicándolo a este caso, la aspiración de este estudio es plantar la semilla que posibilite una futura acción política en la materia.

Con este fin siempre presente, se concretaron los objetivos y la hipótesis de este proyecto. El objetivo general que se marcó fue averiguar qué ha supuesto la adopción definitiva de la doble estrategia en materia de género en la gestión de los fondos europeos para el Gob. Can., en tanto que la hipótesis de la que partimos es que la adopción plena de la doble estrategia en la práctica, que tuvo lugar en el período 2007-2013, no ha supuesto una mejora en su grado de aplicación, en comparación con el período 2000-2006, y que, incluso, se ha reducido la contribución de los fondos europeos a la igualdad de género en Canarias. Asimismo se marcaron una serie de objetivos específicos:

Figura 1
Objetivos específicos del TFM

- **Objetivo 1.** Evaluar las normativas sobre igualdad entre mujeres y hombres a nivel europeo, prestando especial atención a aquellas relativas a las estrategias de implementación de las políticas de igualdad europeas.
- **Objetivo 2.** Analizar las diferentes estrategias de implementación de las políticas europeas de igualdad: las acciones positivas, el *mainstreaming* y la doble estrategia.
- **Objetivo 3.** Averiguar cómo se han gestionado desde el Gobierno de Canarias las exigencias europeas de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación de los Programas Operativos de los diferentes fondos estructurales, en los periodos 2000-2006 y 2007-2013.
- **Objetivo 4.** Construir una o varias baterías de indicadores capaces de medir tanto el grado de aplicación como los resultados de las diferentes estrategias de implementación de las políticas europeas, en los periodos 2000-2006 y 2007-2013, en base a los documentos facilitados por el Gobierno de Canarias.
- **Objetivo 5.** Estudiar las posibles razones que justifiquen esos grados de aplicación de las estrategias de igualdad en la gestión del Gobierno de Canarias, así como proponer soluciones si corresponde.

Fuente: Elaboración propia.

Para probar la hipótesis y cumplir con los objetivos señalados se construyó una metodología específica que contenía las técnicas adecuadas para conseguirlo.

En primer lugar se realizó una amplia investigación documental, como base para el desarrollo del resto de técnicas, que exigen una preparación y localización de documentos previa. El objetivo era realizar una revisión inicial de toda la información existente que pudiera resultar de utilidad para el proyecto. Para conseguirlo se utilizaron tres grupos de fuentes secundarias (ver Bibliografía):

1. El eur-lex, el portal electrónico de acceso al Derecho de la Unión Europea. En él se localizaron y examinaron todos los documentos pertinentes relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel europeo que pudieran resultar de interés para este proyecto, así como información sobre los fondos estructurales europeos y su papel en la UE.
2. Artículos publicados por autoras relevantes en el campo que trataran la igualdad y las estrategias europeas para su implementación, a saber las acciones positivas y el *mainstreaming* de género, con el fin de profundizar más a nivel conceptual.
3. Documentos pertinentes a nivel de la región de Canarias, para mostrar cómo se ha considerado la igualdad en los Programas Operativos (en adelante POs) de los distintos fondos europeos, y cómo se ha gestionado su financiación.

En segundo lugar, se procedió a la explotación de datos cuantitativos secundarios sobre el caso de Canarias. El objetivo del proyecto exigía la realización de lo que el Instituto Europeo de Estudios de Género (en adelante EIGE) denomina “auditoría de género”, es decir, la realización de una evaluación (descrita en detalle más adelante) para averiguar

hasta qué punto se ha institucionalizado la igualdad de género en los procedimientos y programas, financiados por fondos europeos y gestionados, en este caso, por el Gob. Can. Y con el fin de desarrollar dicha evaluación fue necesario:

- a) La obtención de documentación del Gob. Can. De la cual se estudiaron en profundidad: POs de cada fondo, que incluían sus evaluaciones previas, y evaluaciones finales, o, en su ausencia, la evaluación anual más reciente disponible.

Tabla 1

Documentación relativa a los fondos europeos proporcionada por el Gobierno de Canarias y estudiada						
	Período 2000-2006			Período 2007-2013		
	FSE	FEDER	FEOGA-O	FSE	FEDER	FEADER
Programas Operativos	X	X	X	X	X	X
Evaluación previa						X
Evaluación 2000	X	X	X			
Evaluación 2001	X	X	X			
Evaluación 2002	X	X	X			
Evaluación 2003	X	X	X			
Evaluación 2004	X	X	X			
Evaluación 2005	X	X	X			
Evaluación 2006	X	X	X			
Evaluación 2007	X	X	X	X	X	X
Evaluación 2008	Final	Final	Final	X	X	X
Evaluación 2009				X	X	X
Evaluación 2010				X	X	X
Evaluación 2011				X	X	X
Evaluación 2012				X	X	X
Evaluación 2013					X	X
Evaluación 2014					X	X
Evaluación 2015						X
Evaluación a posteriori						Final

Fuente: Elaboración propia.

- b) La creación de una batería de indicadores, organizada en forma de cuestionario, en base a las recomendaciones del EIGE y de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales (en adelante, la Red) , así como en base a otros documentos elaborados por la Comisión que tienen como objetivo “proporcionar apoyos, herramientas, metodologías y protocolos a las Autoridades de Gestión, los Organismos Intermedios, los Organismos Gestores de Fondos y los Organismos de Igualdad, para que puedan integrar de manera efectiva [y evaluar] el principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres en sus respectivas actividades y ámbitos de actuación” (Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios, 2014:2) (ver ANEXO IX).

Y en el marco de la generación de datos primarios específicos para este proyecto, se planificaron una serie de entrevistas semiestructuradas (a 4 técnicas), con el fin de hacer una aproximación a las estrategias de implementación de las políticas europeas de igualdad, “a través de la experiencia que de [ellas] posee un cierto número de individuos” (Enrique Alonso, 2015:401). Las personas a entrevistar fueron elegidas siguiendo un muestreo subjetivo por decisión razonada de acuerdo con las necesidades del estudio así como con la pertinencia de las distintas entidades a las que pertenecían, todas relacionadas de algún modo con la gestión de la igualdad de género en los programas y proyectos financiados por fondos europeos a varios niveles:

- El Instituto de Estudios de Género de la UE
- La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios
- El Instituto Canario de Igualdad (en adelante, ICI)
- El Gob. Can.

Las personas que, finalmente, fueron entrevistadas pertenecían, cada una, a las últimas tres instituciones. Por parte del EIGE no se obtuvo respuesta.

El carácter semiestructurado de estas entrevistas exigió la preparación de un guion temático que funcionó como lista de temas a cubrir (Enrique Alonso, 2015:392). Este guion (ver ANEXO XIV), se construyó después de la explotación y análisis de los datos cuantitativos secundarios ya que su objetivo era complementar y explicar sus resultados así como indagar y señalar posibles soluciones a los problemas mostrados en él.

Con todo lo anterior bien claro, se comenzó a desarrollar el TFM. Pero se presentaron varios problemas: limitaciones del formato TFM, de tiempo y económicas, dependencia de personas externas a la universidad para la consecución de documentos, datos e información necesaria, coordinación de diversas agendas, etc. Lo que sigue, por consiguiente, no es solo la materialización de unas ideas o la consecución de unos objetivos sino que también la superación de problemas que han ido surgiendo a lo largo de este trabajo.

El TFM sigue la siguiente estructura: En primer lugar, se trata de aclarar qué se entiende en estas páginas como “igualdad entre mujeres y hombres” y qué lugar ocupa ésta en la política de la UE, localizándola en la legislación europea. En segundo lugar, se explican las estrategias de implementación de las políticas de igualdad con las que cuenta Europa

y los fondos de inversión que pueden utilizarse para aplicarlas. En tercer lugar, se presenta el caso de Canarias y, en particular, de la gestión de la igualdad que el Gob. Can. ha llevado a cabo en el marco de los fondos en los últimos períodos (2000-2006 y 2007-2013). Y, por último, se presentan las principales conclusiones extraídas de esta investigación, así como algunas directrices clave a tener en cuenta para una posible construcción de una futura propuesta de mejora.

2. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA

La heterogeneidad característica de la Comunidad Europea ha planteado, a lo largo de los años, la necesidad de creación de una Política Regional basada en Fondos Estructurales, a saber, el Fondo Social Europeo (1960), el Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agraria (1962), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (1975), el Instrumento Financiero de Orientación para la Pesca (1993) y el Fondo de Cohesión (1994), que, actuando de forma conjunta y coordinada, mantendrían la cohesión económica y social entre los distintos territorios y sus ciudadanos/as (Iniasta Alonso-Sañudo, 1993; Viñas & Natera, 2004:26).

E intrínseca a dicha cohesión socioeconómica, se encuentra la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuestión que ha evolucionado de ser un elemento esencial (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002:19) y un principio fundamental a integrar estratégicamente a todos los niveles en materia de cohesión (Consejo de la Unión Europea, 2006e:12) a convertirse en uno de los valores de los que ésta depende directamente (Comisión Europea, 2010b).

2.1. EL CONCEPTO DE IGUALDAD

Antes de empezar a hablar de igualdad entre mujeres y hombres, resulta necesario aclarar qué se entiende como tal.

La igualdad es un concepto “en movimiento” (Casco, 2003:IV) y de múltiples significados (Lombardo, 2006:15), por lo que resulta difícil que al hablar de ella todos y todas entendamos exactamente lo mismo. A lo largo del tiempo, se puede apreciar cierta evolución del concepto, desde una definición limitada a otras cada vez más amplias. No

obstante, como si de círculos concéntricos se trataran, las nuevas definiciones extienden su alcance sin desechar los fundamentos establecidos por las anteriores.

En un primer momento la igualdad entre mujeres y hombres se entendió como “igualdad de trato” recogida formalmente en la legislación (igualdad formal). Esto implica, primero, la revisión por parte del Estado de la propia ley, para asegurar así la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razones de sexo, y segundo, la difusión de dichas revisiones, para que sobre todo las mujeres tomen conciencia de sus derechos. Sin embargo, la simple modificación de la legalidad resulta insustancial, ya que no produce cambios a nivel social y, debido a la persistencia de dichas desigualdades materiales de partida, las ciudadanas siguen sin poder disfrutar plenamente de sus derechos (Verloo, 2005:23).

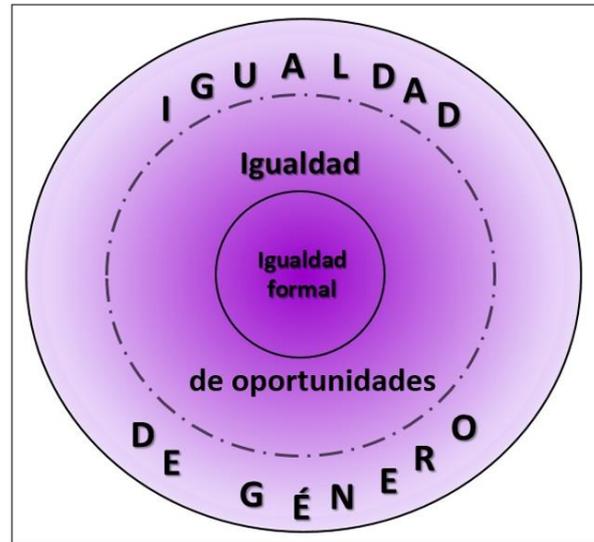
Las circunstancias anteriores hacen necesaria una ampliación de la definición: “igualdad de oportunidades”. Este nuevo concepto, que da por sentado el anterior, coloca ahora el foco de atención sobre la igualdad real (de facto). Partiendo del reconocimiento de las desventajas materiales que afectan a las mujeres, derivadas de la influencia del sistema patriarcal que prioriza los intereses masculinos, consciente o inconscientemente, en todos los ámbitos (político, económico, legislativo, administrativo, procesal, etc.), trata de compensar esas condiciones desiguales de partida a través de la aplicación de un amplio abanico de acciones y medidas específicas que las ayuden a superar cualquier tipo de barrera. De este modo, se garantiza el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades que ya disfrutaban los hombres.

Pero todavía existe una definición más amplia y reciente de igualdad: “igualdad de género”. Este nuevo concepto, consolidando la necesidad de una buena base legislativa (igualdad formal) y la aplicación de medidas específicas (igualdad de oportunidades), mantiene que para erradicar la desigualdad entre sexos desde la raíz, además, se debe descartar el modelo masculino como ideal al que aspirar. Esta nueva definición propone, por tanto, deconstruir la estructura ideológica que ha sustentado históricamente la desigualdad de género para erigir, en su lugar, otras nuevas que tengan en cuenta las necesidades, intereses y prioridades tanto de mujeres como de hombres, y que así sus actuaciones resulten en unos mismos derechos, oportunidades y responsabilidades, en

todos los ámbitos de la vida, para ambos. Para la consecución de esta igualdad se requiere la implicación, el compromiso y el esfuerzo de los dos sexos.

Sin embargo, si bien a *nivel teórico* se han podido delimitar las fases de la evolución del concepto de igualdad, en la realidad, a *nivel político*, se utiliza una mezcla confusa de las dos últimas definiciones. De este modo, de forma general, se habla de “igualdad de género” mientras se practica la “igualdad de oportunidades”, estancando así los debates políticos y extendiendo la incompreensión pública de la lucha feminista.

Figura 2
Resumen gráfico del concepto de igualdad entre mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia.

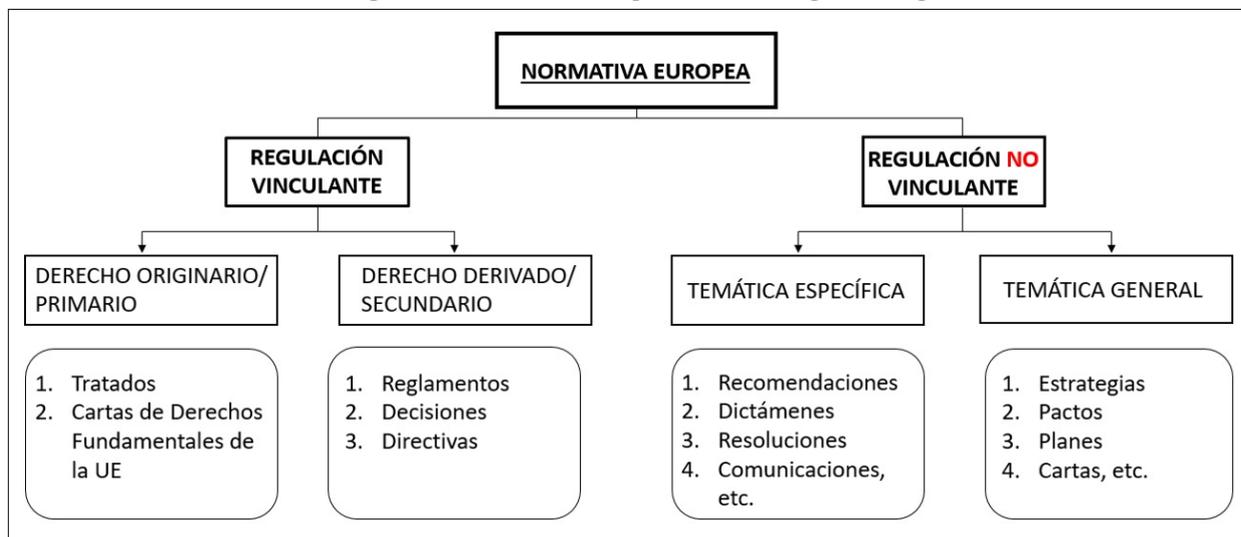
2.2. LA IGUALDAD EN LA UNIÓN EUROPEA

La ampliación de la noción de igualdad queda reflejada también en la normativa europea. La aproximación europea a la igualdad entre mujeres y hombres ha evolucionado desde un enfoque limitado a la igualdad de trato, hacia una aceptación gradual de medidas de igualdad de oportunidades hasta llegar al compromiso institucional con la igualdad. Autoras como Rees (2006) o Rigat-Pflaum (2007:5), incluso, datan dicha evolución del siguiente modo:

- a. en la *década de los setenta*, las políticas de la UE se centraron en la aclamación normativa y legislativa de la igualdad de trato bajo el marco de los derechos fundamentales de los individuos;
- b. en la *década de los ochenta*, las políticas que siguieron en Europa se centraron en la consecución de la igualdad de oportunidades aplicando medidas positivas desde un enfoque que trataba de compensar los efectos de discriminaciones pasadas; y
- c. desde la *década de los noventa*, y hasta la actualidad, las políticas europeas se centran en abordar los sistemas y las estructuras que provocan, en primer lugar, las desigualdades, a través de estrategias de *mainstreaming* de género.

Hoy, la igualdad entre mujeres y hombres es “uno de los cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea” (Comisión Europea, 2010a:3), y queda reconocido en el Derecho comunitario de las siguientes maneras.

Figura 3
Resumen gráfico de la normativa europea en materia de igualdad de género



Fuente: Elaboración propia.

2.2.1. REGULACIÓN VINCULANTE

Siguiendo la tendencia incrementalista citada anteriormente, el **derecho originario/primario** o tratados de la UE consideran la igualdad desde el primer momento. En este sentido, el art. 119 del *Tratado de Roma* (1957) establecía igual salario por el mismo trabajo o trabajos de igual valor para mujeres y hombres (Comisión Europea 2016:7). La primera ampliación del contenido en igualdad de los tratados europeos vino de la mano del *Tratado de Ámsterdam* (1997). En dicho tratado se recogía, aparte de lo que ya hacía el anterior (ahora art. 141.1), que la Comunidad a) tiene por misión promover, entre otras cosas, la igualdad entre el hombre y la mujer (art. 2), b) que tiene el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, así como de promover su igualdad, en todas sus actividades (art. 3), introduciendo de este modo la idea de *mainstreaming*, y c) que adoptará medidas que garanticen la aplicación del principio de igual trato y oportunidades para ambos sexos en asuntos de empleo y ocupación, incluidas aquéllas que puedan ofrecer ventajas concretas para facilitar el acceso al trabajo al sexo menos representado o para evitar o compensar esas desventajas (art. 141.3 y 141.4), legitimando el uso de acciones positivas.

Pocos años más tarde, se proclamaba la primera *Carta de Derechos Fundamentales de la UE* (2000), que prohibía la discriminación por razón de sexo (art. 21), entre otras, y en cuyo artículo 23 recogía también las estrategias de *mainstreaming* de género y acción positiva. Asimismo establece el derecho de baja paga por maternidad, así como permisos parentales por el nacimiento o adopción de un hijo/a, de protección contra el despido por causas relacionadas con la maternidad (con el fin de contribuir a la conciliación entre la vida familiar y profesional) (art. 33) y de acceso a las prestaciones de seguridad social y a servicios sociales que garanticen la protección en casos como la maternidad (art. 34). Se tuvo que esperar hasta el año 2009 para que este contenido fuese jurídicamente vinculante (EUR-lex).

Un año después se estableció otra ampliación del derecho originario, el *Tratado de Niza* (2001) que, en su artículo 137, se comprometía a apoyar y completar la acción de los Estados miembros (EM) en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo y en el mercado laboral, pudiendo adoptar directivas para ello. Éstas contendrían disposiciones mínimas para aplicar progresivamente con el fin de evitar trabas administrativas, financieras y jurídicas que obstaculizaran actuaciones en este sentido.

Finalmente, la última gran ampliación se logró con el *Tratado de Lisboa* (2009), el cual añade la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la Unión, común a todos los EM (art. 1 bis). En este sentido, la Unión debe combatir la discriminación así como la exclusión y fomentar la igualdad de género (art. 2). Además, este tratado trajo consigo otra primicia: la primera consideración de la violencia de género como amenaza para la integridad y la dignidad de ciudadanas y ciudadanos europeos. De este modo, en una declaración relativa al artículo 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, se establece que “en su empeño general por eliminar las desigualdades entre la mujer y el hombre, la Unión tratará en sus distintas políticas de combatir la violencia doméstica en todas sus formas. Es preciso que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para prevenir y castigar estos actos delictivos y para prestar apoyo y protección a las víctimas.”

Por otro lado, el **derecho derivado/secundario de la UE**, inspirado directamente en los principios y objetivos establecidos por los tratados, también recoge una serie de actos

legales jurídicamente vinculantes relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. De este modo, se establecen, por ejemplo, *decisiones*: actuaciones que tratan con problemas específicos y directamente aplicables en los países miembros, en organizaciones, empresas o personas concretas. Dos decisiones en particular requieren atención, pero antes de abordarlas es necesario una pequeña contextualización: Con el fin de promover acciones concretas, destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, desde la década de los ochenta empiezan a implementarse una serie de Programas de Acción Plurianuales¹, que se convierten prácticamente de inmediato en la “base de la política comunitaria en materia de igualdad” (Dema Moreno, 2008:143). Estos programas contemplan medidas ejecutables por la Comisión así como recomendaciones para los EM.

La *decisión 95/593/CE* del Consejo de 22 de diciembre de 1995 establece el IV Programa de Acción. Este nuevo programa fue importante porque todos los implementados hasta entonces se habían basado únicamente en la aplicación de acciones positivas. El IV Programa introduce por primera vez el *mainstreaming* de género como principio predominante (Comisión Europea, 2000a: 10). El fin del programa es “promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los Estados miembros, dentro del respeto de sus competencias respectivas” (art. 2), lo que suponía establecer los cimientos para la efectividad del desarrollo del *mainstreaming* de género, sin olvidar el apoyo a las acciones específicas que ya se venían dando desde principios de los ochenta. Incidió en la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo (especialmente en lo relacionado con la formación profesional y el mercado de trabajo), en la conciliación, en la participación equilibrada en la toma de decisiones y en fortalecer las condiciones de ejercicio de los derechos a la

¹ Primer Programa de Acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1982-1985)

Segundo Programa de Acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1986-1990)

Tercer Programa de Acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995)

Cuarto Programa de Acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000)

Quinto Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005, prorrogado hasta 2006)

igualdad (art. 3). Se destinaron 30 millones de ecus para la ejecución del IV Programa (art. 10).

La *decisión 2001/51/CE* del Consejo de 20 de diciembre de 2000 establece el V, y último, Programa de Acción, como instrumento fundamental para la puesta en práctica de la estrategia marco comunitaria en igualdad entre mujeres y hombres, adoptada ese mismo año por la Comisión (art. 2) y con el que el *mainstreaming* ya se traslada efectivamente a la práctica. Sus objetivos son promover, difundir y mejorar la comprensión de los valores, prácticas y cuestiones relacionadas con la igualdad, aprovechando la capacidad de trabajo de agentes sociales coordinados y potenciando el intercambio y el establecimiento de redes transnacionales (art. 3). En lo relativo al empleo se puntualiza que las acciones del Programa de Acción deben ser coherentes y complementarias con las que se están implementando bajo el marco de la iniciativa comunitaria EQUAL, financiada por fondos estructurales (art.9). Se destinaron 50 millones de euros (art. 11), ampliado posteriormente a 61,5 millones (Decisión 1554/2005/CE art.1.2), debido a la prórroga del programa, para su ejecución.

En el marco del derecho derivado también se han establecido una serie de *directivas*², actos legislativos que establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir,

² Lista no exhaustiva de directivas europeas relativas a la igualdad de género:

Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, derogada por la Directiva de Refundición 2006/54/CE.

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 y ahora derogada por la Directiva de Refundición 2006/54/CE.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

Directiva 86/378/CEE de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/EC de 20 de diciembre de 1996.

Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 2 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad, derogada por la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

Directiva 96/34/CEE de 3 de junio de 1996 concerniente al acuerdo marco sobre excedencias parentales y por razones familiares firmado por la UNICE, la CEP y la CES, derogada por la Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES.

aunque corresponde a cada EM buscar el modo de hacerlo, elaborando sus propias leyes. Estas directivas abordan variedad de temas: discriminación directa e indirecta, así como acoso (sexual); igual salario y trato en el trabajo; permisos de maternidad y paternidad entre otros; sistemas de pensiones; sistemas de la seguridad social; trabajadores/as autónomos/as; igualdad de acceso a bienes y servicios; la violencia contra las mujeres, etc. (Comisión Europea, 2016: 8).

En resumen, a nivel jurídicamente vinculante, la Unión Europea establece el principio de igualdad de género, de forma general, como un valor que debe tenerse en cuenta siempre y en todos los ámbitos de la vida. No obstante a la hora de ofrecer directrices más concretas (a través de programas de acción o el establecimiento de directivas) parece limitarse especialmente en todo lo que tiene que ver con el mundo del trabajo (acceso, salario, permisos y excedencias, seguridad social, actividades autónomas, formación profesional, transición al mercado de trabajo, trabajadoras embarazadas, con baja por maternidad, que hayan dado a luz recientemente, en período de lactancia, etc.)

2.2.2. REGULACIÓN NO VINCULANTE

Las instituciones de la Unión además cuentan con otras formas de acción que dan cuerpo al ordenamiento jurídico de la UE. Estos otros actos los podemos dividir en dos subgrupos atendiendo a su contenido. Por un lado, éste puede tener un **carácter específico**, es decir, que aborde un aspecto concreto de la igualdad de género. En este caso, puede adoptar

Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

distintas formas: *recomendaciones*³, *resoluciones*⁴ o *comunicaciones*⁵, entre otras. Y, por otro lado, su contenido puede ser **general**, es decir, que abarque múltiples aspectos

³ Lista no exhaustiva de recomendaciones europeas relativas a la igualdad de género:

Recomendación del Consejo (84/635/CE), de 13 de diciembre de 1984, sobre la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.

Recomendación de la Comisión (92/131/CEE), de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la paridad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Recomendación del Consejo (96/694/CE), de 2 de diciembre de 1996, sobre la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de decisión.

⁴ Lista no exhaustiva de resoluciones europeas relativas a la igualdad de género:

Resolución del Consejo (82/C 186/02), de 12 de julio de 1982, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer.

Resolución del Consejo (84/C 161/02), de 7 de junio de 1984, relativa a las acciones tendentes a combatir el paro femenino.

Resolución del Consejo (85/C 166/01), de 3 de junio de 1985, que establece un programa de acción sobre la igualdad de oportunidades de las niñas y los niños en materia de educación.

Resolución del Consejo (90/C 157/02), de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Resolución del Consejo (94/C 231 /01) de 22 de junio de 1994 relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres mediante la acción de los Fondos Estructurales Europeos.

Resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo (94/C 368/02), de 6 de diciembre de 1994, relativa a la participación equitativa de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientada hacia la intensificación del empleo en la Unión Europea.

Resolución del Consejo (95/C 168 /02), de 27 de marzo de 1995, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones.

Resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo (95/C 296/06), de 5 de octubre de 1995, sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y en los medios de comunicación.

Resolución del Consejo (96/C 386/01), de 2 de diciembre de 1996, sobre la integración del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los fondos estructurales.

Resolución del Consejo (1999/C 201/01) de 20 de mayo de 1999 sobre la mujer y la ciencia.

Resolución del Consejo de ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo (2000/C 218/02), de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

Resolución del Consejo (2001/C 199/01) de 26 de junio de 2001 sobre la ciencia y la sociedad y sobre las mujeres y la ciencia.

Resolución del Consejo (2003/C 317/03), de 27 de noviembre de 2003, sobre acceso y participación igualitarios de hombres y mujeres en la sociedad del conocimiento para el crecimiento y la innovación.

⁵ Lista no exhaustiva de comunicaciones europeas relativas a la igualdad de género:

Comunicación de la Comisión al Consejo (COM (75) 36 final), de 12 de febrero de 1975, sobre igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras (acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y en relación a las condiciones de trabajo).

Comunicación de la Comisión al Consejo (COM (83) 653 final), de 16 de noviembre de 1983 sobre el paro femenino en la comunidad.

Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (COM(95) 423 final), de 18.09.1995, sobre la integración en la cooperación al desarrollo de los aspectos relacionas con las diferencias socioculturales entre los sexos.

Comunicación de la Comisión (COM(96) 67 final) de 21.02.1996. “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”.

Comunicación de la Comisión (COM(96) 336 final) de 17.07.1996. Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor.

Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (COM(96) 567 final), de 20.11.1996, sobre la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

relacionados con la igualdad de género. El formato que ha adoptado este otro tipo de actos es el de *estrategias, pactos, planes*, etc. Y es este último, además, en el que se centrará este apartado, dado que sigue la misma lógica que los Programas de Acción citados, estableciendo varios puntos de intervención.

No obstante, lo que tendrían en común ambos subgrupos, y lo que los diferenciaría, a su vez, de la regulación prevista en el apartado anterior, es que son *actos jurídicos no vinculantes*. Esto quiere decir que su importancia reside sobre todo a nivel político y moral. Son expresiones de la “voluntad política común” (Borchardt, K.D., 2011; 103) que los países afectados deberían seguir voluntariamente, teniendo en cuenta su origen institucional supranacional. En definitiva, que su cumplimiento no es obligatorio.

2.2.2.1. Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)

La Comisión, para el período 2001-2005 establece un marco de actuación (Comisión Europea, 2000c) que ampara todas las acciones dirigidas a integrar la cuestión de igualdad en todas las actividades comunitarias. Esta propuesta se articula en cinco ámbitos de intervención interdependientes, centrados en:

1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito económico, especialmente en las políticas de empleo: reforzando la dimensión de igualdad en la Estrategia Europea de Empleo, mejorando la utilización de los Fondos Estructurales para fomentar la igualdad (sobre todo a través de las distintas

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo (COM(2006) 501 final), de 21.9.2006, con arreglo al párrafo segundo del apartado 2 del artículo 251 del Tratado CE Posición común adoptada por el Consejo con vistas a la adopción de una propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2007) 100 final), de 8.3.2007. Igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (COM (2007) 424 final), de 18.7.2007. Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (COM(2012) 615 final), de 14.11.2012. El equilibrio entre hombres y mujeres en la dirección de las empresas: una contribución a un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2013) 833 final), de 25.11.2013. Hacia la eliminación de la mutilación genital femenina.

- iniciativas: EQUAL, INTERREG, URBAN y LEADER) y promoviendo la integración de la PG en todas las políticas económicas que afecten a las mujeres.
2. Promover el equilibrio de participación y representación en la toma de decisiones políticas, económicas y sociales, así como en el seno de la misma Comisión Europea.
 3. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales: mejorando la aplicación de la legislación social europea, apoyando actividades de información y difusión de esos derechos, además de velando por que se aplique la PG en la concepción, la puesta en práctica y la evaluación de todas las políticas comunitarias.
 4. Promover la igualdad de trato en la vida civil: combatiendo la violencia contra las mujeres, así como su trata con fines de explotación sexual, aplicando programas e iniciativas como STOP y Daphne, así como analizando la necesidad de presentar nuevas propuestas legislativas, apoyando campañas y acciones de sensibilización y reuniendo datos sobre las violaciones de los derechos humanos por razón de sexo o sobre discriminación sexual.
 5. Promover el cambio en los roles y los estereotipos de género: eliminando los existentes en las políticas y concienciando en los ámbitos educativos.

2.2.2.2. Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2006)

Después del último Programa de Acción impulsado por decisión del Consejo, ésta institución adopta en el año 2006 el Pacto por la Igualdad de Género (Consejo de la Unión Europea, 2006a) para fomentar la actuación de los EM y a la Unión en varios ámbitos:

1. Combatir las brechas y los estereotipos en el mercado laboral: eliminando todas las formas de discriminación, combatiendo la segregación en el mercado laboral y en la educación, haciendo que los sistemas de bienestar respondan mejor a las necesidades de empleo de las mujeres, promoviendo su empoderamiento económico y político, fomentando la construcción de planes de igualdad por parte de empresas y otros socios sociales y aplicando la PG en todas las actividades públicas.
2. Promover la conciliación: mejorando los permisos y excedencias parentales y facilitando el acceso a sistemas de cuidado para niños/as y personas dependientes.

3. Reforzar la gobernanza aplicando el *mainstreaming* de género y mejorando el seguimiento: a través de la realización de evaluaciones de impacto de género, el desarrollo de estadísticas así como indicadores desagregados por sexo e impulsando el trabajo del EIGE.

2.2.2.3. Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010)

Este Plan de trabajo de la Comisión (Comisión Europea, 2006b) supone la continuación de la estrategia marco (2001-2005). Su actuación se organiza en seis áreas prioritarias:

1. Conseguir la misma independencia económica para ambos sexos: mejorando la tasa de actividad femenina, acabando con la brecha salarial, impulsando el espíritu empresarial de las mujeres, aplicando la PG en la protección social y abordando la discriminación múltiple para combatir la pobreza.
2. Conciliar la vida privada y familiar con el trabajo: mejorando las políticas de conciliación (prestando especial atención a la implicación de los hombres), aumentando los servicios de asistencia (para niños/as, personas mayores y con discapacidad) y promoviendo acuerdos laborales flexibles.
3. Fomentar la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y económicas, así como en los ámbitos de la ciencia y la tecnología.
4. Erradicar la violencia de género (incluidas prácticas tradicionales perjudiciales para las mujeres) y la trata de mujeres y niños/as aplicando medidas que reduzcan su demanda.
5. Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura, el mercado laboral y los medios de difusión.
6. Promover la igualdad de género más allá de la Unión: en los países adherentes, candidatos y candidatos potenciales a través de la Política Europea de Vecindad, la política exterior y la de desarrollo.

Asimismo, de manera transversal debe mejorarse la gobernanza aplicando la PG.

Todas estas actividades serán apoyadas económicamente por los fondos estructurales, los programas financieros de las distintas áreas políticas y el programa Progress.

2.2.2.4. “Una Carta de la Mujer” (2010)

Este documento (Comisión Europea, 2010b) no es sino que un compromiso reforzado de la Comisión en favor de la igualdad entre mujeres y hombres con motivo del Día Internacional de la Mujer del año 2010, en conmemoración del 15º aniversario de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Pekín en 1995, y el 30º aniversario de la Convención de Naciones Unidas por la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Siguiendo un articulado muy similar al del Plan de trabajo anterior, la Comisión se compromete a dedicar los recursos necesarios para alcanzar: a) la independencia económica de las mujeres (mejorar la conciliación y combatir la discriminación, los estereotipos y la segregación en el mercado laboral que derivan al empleo voluntario y al trabajo a tiempo parcial involuntario), b) Igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor, c) igualdad en la toma de decisiones, d) la dignidad, la integridad y el fin de la violencia sexista, y e) la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres más allá de la Unión.

2.2.2.5. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

La Comisión renueva su estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres en 2010 (Comisión Europea, 2010a) y la organiza siguiendo exactamente el modelo de la Carta de la Mujer, aunque profundizando un poco más y añadiéndole un capítulo de cuestiones transversales.

En comparación con el documento anterior, se introducen las siguientes disposiciones:

1. Con respecto a la igual independencia económica, incluye el impulso de la capacidad empresarial de las mujeres, el problema de sus pensiones o la integración de las inmigrantes en el mercado laboral y en la formación.
2. En cuanto a la igualdad de salarios, se pretende abordar sus causas profundas, enraizadas en la formación y la transición hacia el mundo laboral.
3. Para garantizar la dignidad, integridad y el fin de la violencia sexista también se consideran las desigualdades en la atención sanitaria.
4. Habrá que introducir PG también en la ayuda humanitaria y la política comercial.

En cuanto a las cuestiones horizontales, esta nueva estrategia incide en: la difusión de roles de género no discriminatorios, la revisión continua de la legislación europea contra la discriminación por razón de sexo, a través de evaluaciones internas y externas, que impliquen el diálogo con todas las partes implicadas, y el refuerzo de la cooperación con entidades del ámbito de la igualdad.

2.2.2.6. Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)

El Consejo, por su parte, también reafirma su compromiso con la igualdad de género a través de la adopción de un nuevo Pacto para el período 2011-2020 (Consejo de la Unión Europea, 2011), articulado en tres grandes pilares:

1. Reducir las desigualdades de género y la segregación por sexos en el ámbito laboral con medidas dirigidas a promover el empleo femenino, eliminar estereotipos de género y fomentar la igualdad a todos los niveles (educación, formación y trabajo), garantizar igual salario, potenciar el empoderamiento político y económico de las mujeres, instar la puesta en marcha y aplicación en los lugares de trabajo de planes e iniciativas a favor de la igualdad y fomentar la participación de mujeres en los procesos decisorios a todos los niveles y en todos los ámbitos.
2. Promover la conciliación con medidas destinadas a mejorar la prestación de servicios adecuados, asequibles y de calidad, así como sus infraestructuras para el cuidado de preescolares y otras personas dependientes.
3. Combatir todas las formas de violencia contra las mujeres con medidas como la adopción, la aplicación y la supervisión de estrategias a escala nacional y europea, el refuerzo de la prevención y la protección de (potenciales) víctimas o el impulso de la implicación de los hombres y los muchachos en esta lucha.

En resumen, la regulación europea jurídicamente no vinculante relativa a la igualdad entre mujeres y hombres parece ofrecer una visión más amplia de la igualdad de género en comparación con la vinculante. Sin dejar de lado las actuaciones en el ámbito laboral, esta regulación introduce estrategias, planes y pactos que abarcan y profundizan en temas como la participación en la toma de decisiones, no sólo políticas y económicas, sino que también sociales, científicas y tecnológicas, la violencia (no sólo doméstica) contra la mujer y la trata de mujeres y niños/as con fines de explotación sexual, la cuestión de los

roles y los estereotipos sexistas en la educación temprana, la cultura y los medios de comunicación, la problemática de la discriminación múltiple, la igualdad en la atención sanitaria o la integración y la promoción de las cuestiones de igualdad en la política exterior, de vecindad, comercial, de cooperación para el desarrollo e incluso la ayuda humanitaria, entre otras.

2.3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS EUROPEAS DE IGUALDAD

Del mismo modo que sucede con la normativa, las estrategias europeas para la implementación de las políticas que aquí abordamos también se han desarrollado acordes a la evolución del propio concepto de igualdad. De esta forma, dos han sido las que se han utilizado hasta ahora, si bien “su traducción material a la realidad social es un proceso aún incipiente” (Martínez Boyé, 2013a: 198): la acción positiva y el *mainstreaming* de género.

2.3.1. LA ACCIÓN POSITIVA

Ante una situación de desigualdad real, como la que viven las mujeres todavía hoy y que exigen respuesta inmediata, se justifica la aplicación de acciones positivas (Martín Vida, 2002:65).

Partiendo de la definición aportada por el EIGE, las acciones positivas o afirmativas son aquellas medidas dirigidas a un grupo en particular, en este caso las mujeres, con el fin de eliminar y prevenir una discriminación o compensar las desventajas que éste pueda sufrir debido a actitudes, comportamientos o estructuras. El objetivo de estas acciones es favorecer el acceso de las mujeres, en caso de méritos comparables, a las oportunidades que los hombres tienen garantizadas. Estas medidas suelen ser “especiales”, “de carácter temporal” (Pérez del Río, 2005: 38-39) y conllevar un efecto o “beneficio inmediato” (Martín Vida, 2002:37). Las acciones positivas pueden manifestarse de formas extremadamente diversas y no necesariamente excluyentes entre sí: pueden estar adoptadas por entes políticos, jurisprudenciales o de carácter privado, pueden ser normativas o no, de carácter obligatorio o voluntario, su contenido puede ser de carácter

político, económico, social o cultural-educativo, procesal, etc. (Dema Moreno, 2008:87-91).

Este tipo de acciones han sido, de hecho, reconocidas en los Tratados de la UE e implementadas, por ejemplo, a través de Iniciativas Comunitarias (IC) como NOW y EQUAL. En el caso de la IC-NOW (Comisión Europea, 1990), dentro del marco de los Programas de Acción I, II, III y IV, se llevaron a cabo acciones que intentaban promover: la creación de empresas propias y cooperativas por parte de las mujeres y la reinserción laboral de éstas (ayudas a la contratación, ayudas para la creación de empresas, desarrollo de sistemas de formación, orientación y asesoramiento, información y sensibilización, etc.). Por su parte, la IC-EQUAL (Comisión Europea, 2000b; Comisión de la Comunidades Europeas, 2003), en el marco del Programa de Acción V, propone acciones positivas con el fin de luchar contra la discriminación y desigualdad que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, dirigidas a mejorar la conciliación y reducir las diferencias de trato así como a eliminar la segregación profesional, horizontal y vertical (Pilar 4).

Sin embargo, estas medidas no están exentas de críticas:

1. No cuestionan “la corriente principal” (Pazos Morán, 2001:5), de hecho aceptan lo masculino como lo “estándar” (Rees, 2006), cayendo así en el famoso Dilema de Wollstonecraft.
2. Suelen caracterizarse por ser “medidas marginales y con un presupuesto simbólico” (Pazos Morán, 2001:5).
3. Al poner el énfasis en las desventajas de las mujeres como grupo, se las acaba victimizando por esta misma condición (Lombardo, 2002:230).
4. Si bien su efecto es instantáneo, estas acciones atacan los síntomas de la desigualdad, no sus causas.
5. Tal y como se recoge en la legislación europea, Dema Moreno (2008:253-254) puntualiza tres cuestiones preocupantes: 1) “se considera que la acción positiva es una excepción al principio de igualdad con lo que eso conlleva”, 2) gran parte de su actuación se limita al ámbito laboral, y 3) “facilitar al sexo menos representado [...]” no quiere decir necesariamente “facilitar a las mujeres [...]”, de hecho, irónicamente podría implicar lo contrario en algunos casos.

No obstante lo anterior, se puede concluir que aunque las acciones positivas no hayan sido *La Solución* al problema de la desigualdad entre mujeres y hombres, sigue siendo “un mecanismo válido [...] [, siempre y cuando sea] introducido de forma adecuada y combinado con otro tipo de políticas favorecedoras de la igualdad” (2008: 203).

2.3.2. EL MAINSTREAMING DE GÉNERO

El *mainstreaming* se formaliza como estrategia para la lucha por la igualdad de género en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Pekín en 1995, en la que los Estados asistentes se comprometieron a aplicarlo en su quehacer político. Poco después, “en el año 1996 la Unión Europea institucionaliza el *mainstreaming* de género y se convierte en uno de los actores más influyentes en la promoción de la estrategia” (Proyecto Calíope, 2007:5).

A partir de las críticas generadas por la estrategia anterior, y a la par que se amplía el concepto de igualdad entre mujeres y hombres, se pone de manifiesto la necesidad de desarrollar esta nueva estrategia. El primer paso para su buen desarrollo es “reconocer el hecho de que el género y la dominación de los hombres sobre las mujeres es omnipresente”⁶ (Jacquot, 2010). No sólo el acceso de las mujeres a las oportunidades es desigual sino que la misma oferta de oportunidades lo es. De este modo, podemos afirmar que las políticas públicas no son neutrales, sino todo lo contrario, reflejan, transmiten y potencian la desigualdad existente en la realidad social. Por tanto, si no se hace nada, no se alcanzará la igualdad porque no existe la tendencia natural hacia ella (Wuiame, citada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2012:3).

El *mainstreaming* de género supone, considerando la definición propuesta por el Grupo de Expertas del Consejo de Europa (Lombardo, 2006:4), la (re)organización y la mejora de los procedimientos, procesos y rutinas de la actuación pública, a partir de su evaluación sistemática y del desarrollo de prácticas que sean capaces de incorporar en ellos la PG. Pero el *mainstreaming* no solo pretende cambiar la práctica política cotidiana modificando, eliminando o incluyendo puntualizaciones en sus procesos operativos, sino que pretende realmente cambiar la cultura, los modos de ver y actuar de las instituciones

⁶ Traducción propia de: “[...] gender mainstreaming is about acknowledging the fact that gender and the domination of men over women is omnipresent [...]”

y sus agentes, pretende atacar directamente la raíz del problema. Estas medidas, por tanto, persiguen una verdadera revolución, puesto que de lo que se trata, en definitiva, es de “llevar [la] igualdad de género a la “corriente principal” para transformar “la corriente principal”” (Casco, 2003:VIII), y convertirla en un sistema nuevo en el que mujeres y hombres influyan, participen y se beneficien de forma equitativa. Y esto, siguiendo a Lombardo (2006:4-6), solo será posible si:

- a) Se amplía el concepto de igualdad de género, de modo que incluya todos los ámbitos de la vida (política, familia, trabajo remunerado, sexualidad, cultura, violencia, etc.) y también a los hombres. La experiencia demuestra que no solo se requiere la participación activa de las mujeres sino que, además, la de los hombres si se quiere conseguir la igualdad de género (Comisión Europea, 1996:5; Consejo de la Unión Europea, 2000:22).
- b) Se incorpora la PG a la agenda política principal, no sólo en ámbitos sociales o de recursos humanos.
- c) Se consigue la igual representación y participación política, económica y social de mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- d) Se dotan adecuadamente las políticas de igualdad de género, de especial importancia para mujeres, en términos presupuestarios y de recursos humanos.
- e) Se produce un cambio en las culturas institucional y organizativa, que supondría a su vez un cambio:
 - I. en el proceso político, incorporando la PG;
 - II. en los mecanismos políticos, aplicando nuevas formas de gobernanza (basadas en la cooperación horizontal, el trabajo en equipo y la coordinación) así como el uso de herramientas técnicas adecuadas para integrar la PG y evaluar sus resultados;
 - III. y en los/as agentes participantes, yendo más allá de los políticos y administrativos e incluyendo expertos/as en igualdad y sociedad civil, organizada en ONGs y movimientos (creando “triángulos de terciopelos⁷”) con el fin de que trabajen en sinergia, prestando especial consideración, además, a la participación de grupos sociales de mujeres

⁷ Traducción de “*velvet triangles*”, concepto de Woodward (2004) que establece que el trabajo conjunto y equilibrado entre “femócratas” (políticas en las instituciones, agentes de los gobiernos), académicas (expertas técnicas e investigadoras) y los movimientos sociales (activistas) resulta estratégico para el impulso de la lucha por la igualdad de género (Vingelli 2014:15-19)

que sufran desigualdades múltiples, atendiendo así también a la diversidad.

Por todo lo anterior, no cabe duda que el *mainstreaming* es un proceso a largo plazo, debido a su amplitud y complejidad. Dicha complejidad, a su vez, queda reflejada en su implementación.

“El *mainstreaming* de género no puede implementarse a través de un único instrumento” (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2016b:5), su aplicación requiere la combinación de diferentes herramientas y métodos, que se escogerán de acuerdo con el contexto y el ámbito en el que se apliquen, y más concretamente con los procedimientos y las rutinas de la organización, para que su integración sea lo más natural posible. A continuación se abordan brevemente algunas de las herramientas que concibe el EIGE:

- 1) Indicadores de género y datos desagregados por sexo. No como herramientas en sí mismas, sino como base necesaria para el desarrollo del resto de instrumentos.
- 2) Formación en cuestiones de género (*gender training*). Herramienta capacitadora en tanto que conciencia, proporciona conocimiento y capacidades prácticas a los/as participantes, cuestiones vitales para el éxito de la implementación del *mainstreaming* de género.
- 3) Análisis de género (*gender analysis*). Examen crítico de las diferencias entre mujeres y hombres (roles, necesidades, derechos, etc.) y de cómo éstas pueden condicionar sus vidas (oportunidades, limitaciones, etc.). Guía para saber cómo enfocar la política, el programa o el proyecto (objetivos, acciones, indicadores, etc.).
- 4) Evaluación de impacto de género (*gender impact assessment*). Estimación *ex ante* de los diferentes efectos (positivos, negativos o neutrales) que pueda tener cualquier actividad a implementar sobre la igualdad de género en general, y sobre mujeres y hombres en particular, de modo que se pueda modificar la actuación si fuera necesario antes de haber decidido implementarla.
- 5) Planificación de género (*gender planning*). Planificar integrando la dimensión de género en las prioridades, los objetivos, las acciones a implementar y los resultados esperados.

- 6) Presupuestos de género (*gender budgeting*). Evaluar y planificar los recursos financieros aplicando la PG con el fin de posibilitar la promoción material de la igualdad de género.
- 7) Seguimiento de género (*gender monitoring*). Seguimiento sensible al género de la implementación de una actuación mientras ésta se lleva a cabo. Esto permite identificar problemas e introducir medidas correctoras, en su caso, para conseguir los resultados de género a los que se aspira.
- 8) Evaluación de género (*gender evaluation*). Evaluación del cumplimiento de objetivos, implementación de actividades planificadas y consecución de resultados esperados desde una PG. Esta evaluación debe partir de los indicadores propuestos en la fase de planificación y tener en cuenta la información y datos recogidos a lo largo de la implementación.
- 9) Auditoría de género (*gender audit*). Evaluación dirigida a averiguar hasta qué punto se ha institucionalizado efectivamente la igualdad de género en las políticas, programas, estructuras, procedimientos y presupuestos, identificando brechas y problemas y proponiendo recomendaciones para resolverlas.

El *mainstreaming* empezó a aplicarse en la UE en el período 2000-2005. En los años anteriores, y al amparo del IV Programa de Acción, las instituciones europeas construyeron nuevos reglamentos para los fondos estructurales que incorporaban esta nueva estrategia. Pero era bajo el V Programa que los fondos debían empezar a practicarla, convirtiéndose así en la primera gran apuesta europea por el *mainstreaming* de género. En este mismo período, además, se tratarían de descubrir nuevas formas de *mainstreaming* en el marco de la IC-EQUAL. Sin embargo, ésta continuó poniéndose en práctica, sobre todo, mediante acciones específicas (Comisión Europea, 2000b).

Por último, aunque el *mainstreaming* de género, según Martínez Boyé (2013b:57), “ha ganado extensa aceptación y se dice que es la mayor victoria del feminismo europeo”, esto no la exime de críticas:

1. Implementación escasa. Si bien el *mainstreaming* se define como una estrategia prometedora, raramente se ha puesto en práctica de forma holística (Vingelli, 2014:11; Rees, 2006), por lo que sus resultados no han sido precisamente transformadores o revolucionarios. No obstante, ha adquirido legitimidad

suficiente para que no se encuentre resistencia abierta a su aplicación (Jacquot, 2010).

2. Tendencia hacia la despolitización (Verloo, 2005:24). El *mainstreaming* es una herramienta participativa por definición. Sin embargo, el modelo de “triángulo de terciopelo” que suele predominar es el modelo “experto-burocrático” (el más tecnocratizado y menos democrático), frente al modelo “participativo-democrático”, o incluso al “consultivo”.
3. Su aplicación ha sido desigual en los distintos sectores. La integración de la igualdad de género se acepta con más facilidad en el área social y de recursos humanos (Veronique Degraef, 2000, citada por Lombardo, 2006:2) que en otras que suponen el verdadero “núcleo duro” de la política: las TIC (empresas e investigación), el transporte (ferrocarril, puertos, aeropuertos, bicicletas, carreteras, transporte inteligente, multimodal, limpio, etc.), gestión de residuos y contaminación, clima, medio ambiente y patrimonio natural e infraestructuras (urbanas, rurales, educativas, sanitarias, infantiles, sociales).
4. Existen dos enfoques de *mainstreaming*: el integracionista y el de cambio de agenda. El primero introduce la PG sin desafiar el paradigma existente (Walby, 2004) mientras que el segundo “implica la transformación y la redirección de la misma agenda política” (Lombardo, s.f): estructuras, procesos de toma de decisión, medios y recursos, articulación de prioridades, objetivos y fines, etc. Si bien no son necesariamente excluyentes, es el primer enfoque el que suele predominar ya que es el que menos resistencias encuentra y, además, éste también se ve potenciado por la traducción de *mainstreaming* como “transversalidad” lo que no implica epistológicamente una transformación sino que únicamente una integración sistemática). Sin embargo, esto supone la recaída en el dilema de Wollstonecraft.
5. Ha resultado ser un instrumento blando y flexible (Jacquot, 2010). En Europa se ha tendido más a establecer “procedimientos administrativos [...] y proclamaciones de “leyes blandas”, que probablemente tengan efectos disímiles, si es que los tienen, para los hombres y mujeres de Europa” (Astelarra, 2004:31), que al establecimiento de “derechos jurídicamente exigibles”. No obstante, también es verdad que el objetivo del *mainstreaming* es transformar el proceso político y las actuaciones de la UE para que atiendan a la igualdad de género, no crear leyes (Pollack & Hafner-Burton, 2000:452).

6. Supone una amenaza para la acción positiva. Al ser una estrategia que incluye la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, podría interpretarse que la aplicación de acciones positivas (fondos y programas específicos para mujeres), entonces, ya no es necesaria, por lo que habría que abandonarlas y dismantelar las infraestructuras de género que se encargaban de su implementación. Sin embargo, renunciar a las acciones positivas podría suponer, según algunas autoras, “perder tanto la institucionalidad de género conseguida como las políticas de promoción de las mujeres y de igualdad oportunidades que desde dicha institucionalidad, se han realizado hasta ahora” (Rigat-Pflaum, 2007:7) bajo la excusa de que “ahora todos somos transversales⁸” (Rees, 2006). El *mainstreaming* necesita de estas acciones para su operatividad dado que es un proceso ambicioso y complejo que requerirá mucho tiempo para su integración efectiva, y mientras tanto se debe seguir actuando para corregir las brechas de género materialmente visibles que condicionan negativamente a las mujeres. La necesidad de aplicación paralela de acciones positivas es esencial e inevitable.
7. Bajo la excusa anterior, además, tampoco harían falta más expertos/as sobre género, sino que para la coordinación de las diferentes acciones (Jacquot, 2010), dado que la implementación del *mainstreaming* recaería sobre los agentes regulares de las instituciones. Sin embargo, cuando la responsabilidad es de todos/as, frecuentemente no parece ser el trabajo de nadie en particular por lo que puede que se acabe por no implementar política de género alguna.
8. Su fácil disolución en otros asuntos. La integración de la cuestión de género en cualquier ámbito puede llegar a ser tal que, a veces, supone que deje de ser un objetivo en sí mismo para convertirse en un medio para conseguir otros. Por ejemplo: la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal es un objetivo de igualdad pero también puede ser un medio para conseguir una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, lo que supondría un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles (eficiencia) y un mayor beneficio empresarial. De esta manera, se deja la igualdad en un segundo plano ideológico para dejar paso a construcciones argumentativas “más convincentes” que, de todas formas, está “beneficiando” tanto a mujeres como hombres

⁸ Traducción propia de ‘we are all mainstreaming now’.

(Braithwaite, 1999, citada por Verloo, 2005:15; Charpentier, 1996, citada por Dema Moreno, 2008:190-191).

9. Trabas económicas. Cuando se incluye la igualdad como ámbito concreto al que destinar parte del presupuesto público, los porcentajes que en él se invierten son de por sí muy bajos, pero pueden resultar irrisorios cuando posteriormente, además, esta cantidad deba dividirse para poder financiar tanto acciones positivas como de *mainstreaming*. Y, a su vez, como a estos servicios se les exigen resultados materiales para seguir recibiendo dinero, finalmente se acaban implementando, en su mayoría, acciones positivas ya que tienen mayores y más evidentes resultados a corto plazo, dejando así la implementación del *mainstreaming* en un segundo plano a nivel económico y, como consecuencia, a nivel práctico.

2.3.3. LA DOBLE ESTRATEGIA

Dadas las críticas hacia las dos estrategias anteriores y como resultado de su aplicación en los últimos años en Europa, surge una tercera vía. En apartados anteriores se ha comprobado que tanto la acción positiva como el *mainstreaming* de género constituyen “instrumentos esenciales” y “complementarios” para la consecución de la igualdad. Podría decirse incluso que la igualdad de género exige el uso de una estrategia doble que combine ambas, en tanto que el “cambio de paradigma que propone el *mainstreaming* de género tomará tiempo en integrarse” y, mientras tanto, “es fundamental que medidas de igualdad de trato y acción positiva continúen desarrollándose⁹” (Rees, 2006), parcheando las situaciones de desigualdad de la mejor manera posible.

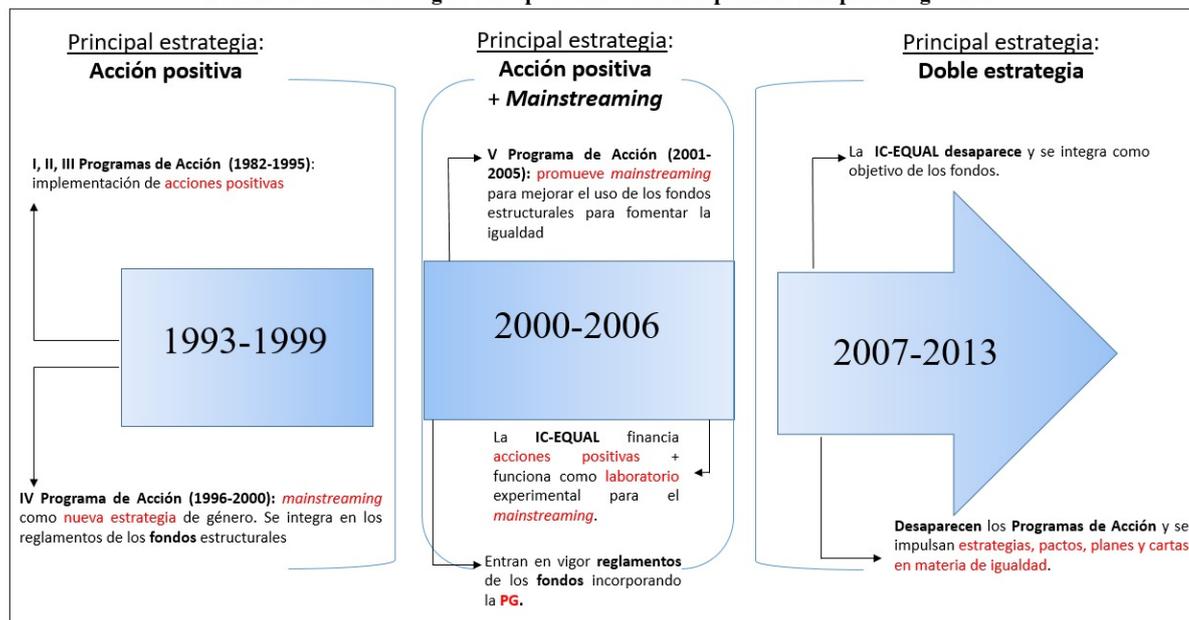
Este enfoque doble, además, está ampliamente aceptado, reconocido y justificado en el derecho europeo (art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE 2000, 2007 y 2012). Por tanto, en Europa, toda política, programa o proyecto comunitario deberá aplicar este doble enfoque siempre y cuando se aprecien desigualdades entre mujeres y hombres en su ámbito de actuación. Si, por el contrario, éstas no se apreciaran, deberá, igualmente, aplicarse siempre el *mainstreaming* de género con el fin de “no contribuir a

⁹ Traducción propia de “Given that gender mainstreaming is a paradigmatic shift in approach that will take considerable time to embed, it is clearly essential that equal treatment and positive action measures continue to be developed [...]”

generar mayores brechas” (Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios, s.f).

Figura 4

Evolución de las estrategias de implementación de las políticas europeas en igualdad



Fuente: Elaboración propia.

2.4. MATERIALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

EUROPEAS A TRAVÉS DE FONDOS ESTRUCTURALES

Los fondos estructurales son el instrumento de co-financiación más importante de la Comunidad Europea para corregir desequilibrios y disparidades regionales y conseguir la cohesión económica y social. Para ello, las políticas estructurales pretenden promover un desarrollo armonioso, equilibrado y duradero en todas sus actividades, incluidas aquellas dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Siguiendo las disposiciones generales de 1999 (Consejo de la Unión Europea, 1999a) y 2006 (Ídem, 2006b), estos fondos contribuirán a conseguir tres objetivos fundamentales:

Figura 5
Objetivos fundamentales de los fondos europeos

- Objetivo nº1) Objetivo de “**convergencia**”: promover el desarrollo y ajuste estructural de los EM y las regiones menos desarrolladas.
- Objetivo nº2) Objetivo de “**cooperación territorial europea**”: apoyar la reconversión económica y social de las zonas con deficiencias estructurales.
- Objetivo nº3) Objetivo de “**competitividad regional y empleo**”: apoyar la adaptación y modernización de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo en las regiones que no se incluyen en el objetivo nº1.

Fuente: Elaboración propia en base a las disposiciones generales sobre los Fondos estructurales del Consejo de la UE de 1999 y 2006.

Los fondos estructurales, rebautizados como Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (en adelante, FEIE) en este período legislativo (2014-2020), son cinco:

1. *Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)*: creado en 1975, tiene como objetivo el apoyo al desarrollo y al ajuste de las economías regionales a través de la reconversión de las regiones retrasadas o regiones industriales en declive, fomentando su desarrollo sostenible, en el período 2000-2006, y la cooperación interregional, transnacional y transfronteriza, en el período 2007-2013.
2. *Fondo Social Europeo (FSE)*: creado en 1960, tiene como objetivo luchar contra el paro favoreciendo un alto nivel de empleo a través de la creación de más y mejores oportunidades de trabajo.
3. *Fondo Agrícola Europeo*, denominado Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agraria (FEOGA) en el período 2000-2006 y Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) en el período 2007-2013: creado en 1962, tiene como objetivo el desarrollo rural sostenible de las regiones europeas.
4. *Fondo Europeo de Pesca (FEP)*, denominado Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca (IFOP) en el período 2000-2006: creado en 1993, tiene como objetivo el desarrollo sostenible del sector pesquero en las regiones pesqueras costeras y de interior prestando atención a todas sus actividades (extracción, acuicultura, transformación y comercialización).
5. *Fondo de Cohesión*: creado en 1994 como mecanismo adicional de carácter estatal, complementario al resto de fondos (Iniasta Alonso-Sañudo, 1993:224), para los EM cuyo PNB per cápita sea inferior al 90% de la media comunitaria.

Tiene como objetivo financiar la construcción de redes transeuropeas de infraestructuras de transporte así como el desarrollo sostenible en el sector de medio ambiente a través de actuaciones dirigidas, por ejemplo, a mejorar la eficiencia energética, el desarrollo de las energías renovables o el transporte limpio.

Al igual que el resto de actividades llevadas a cabo por la Unión, siguiendo lo dispuesto en los tratados, las operaciones financiadas por los fondos deben fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (Consejo de la Unión Europea, 1999a:14). De hecho, el principio de igualdad se introdujo en los reglamentos de los fondos estructurales en 1993 y desde entonces éstos se convirtieron en un catalizador clave para las políticas comunitarias en cuestiones de género (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002:3).

En este sentido, cada uno de los fondos promueve la igualdad entre mujeres y hombre en su ámbito: a) el FEDER impulsa la emprendeduría en mujeres, la construcción de infraestructuras o el establecimiento de servicios que permitan la conciliación; b) el FSE integra en sus actuaciones tanto la PG como medidas específicas para “incrementar la participación duradera y promover el avance de las mujeres en el empleo” (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006b:13); c) el FEOGA y el FEADER fomentan que en actividades de desarrollo así como de revitalización o reconversión rural y agraria se apoyen proyectos cuya iniciativa y ejecución corra a cargo de las mujeres y/o que velen por que durante las distintas fases de ejecución (diseño, aplicación, seguimiento y evaluación) se evite toda discriminación por razones de sexo, entre otras; d) el IFOP no hace referencia a cuestiones de igualdad mientras que el FEP tiene como uno de sus objetivos “promover la igualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo del sector pesquero y de las zonas de pesca” (Consejo de la Unión Europea, 2006d:6) ya sea integrando las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución o mediante operaciones destinadas a incrementar el papel de la mujer en el sector; e) el Fondo de Cohesión no incorpora el principio de igualdad en su reglamento específico.

Como se ha podido apreciar, la acción comunitaria a través de los programas y proyectos subvencionados por Fondos estructurales integra la doble estrategia: *mainstreaming* de género + acción positiva. Y, en cuanto a su operativización, los reglamentos especifican medidas como:

- a) Financiar, con fondos europeos, proyectos que propongan intervenciones de interés para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, así como facilitar el acceso de ONGs relacionadas con la igualdad de género a acciones subvencionadas.
- b) Diseñar programas y proyectos que velen por favorecer la igualdad en todas sus fases, así como una gestión que asegure la participación equilibrada de mujeres y hombres.
- c) Cooperar o trabajar en colaboración con autoridades públicas, interlocutores sociales y económicos y cualquier otro organismo pertinente, como aquéllos responsables de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Además, de informar y formar en cuestiones de género a los principales agentes implicados.
- d) Evaluar previamente la situación de partida en términos de igualdad de género y estimar el impacto esperado de las diferentes intervenciones. Evaluar su seguimiento, definiendo una buena batería de indicadores y asegurando la participación de ambos sexos en este proceso, así como de autoridades y organismos competentes en igualdad de género. Y evaluar su ejecución final, aportando diferentes análisis y conclusiones de los resultados, así como recomendaciones para próximas intervenciones.

De este modo, los reglamentos han favorecido la institucionalización de las estrategias de género. Lo que resulta positivo a nivel europeo, dado que toda la política comunitaria debe incorporar la PG, y a nivel estatal, puesto que los Estados están obligados a adoptarlas para acceder a la financiación europea (Rees, 2006).

No obstante, a un nivel más operativo, las intervenciones en este ámbito parecen haber sido relativamente modestas (Comisión Europea, 1996:17), al igual que su cofinanciación (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002:21).

2.5. EL CASO DEL GOBIERNO DE CANARIAS. Igualdad de género en los POs de los FEIE 2000 – 2013 gestionados por el Gob. Can.

De entre los cinco FEIE señalados en el apartado anterior, solo los tres primeros desarrollan POs, además de a nivel nacional, a nivel regional o autonómico (Comité de

Regiones, pg. 3). En estos casos, si bien la autoridad de gestión sigue siendo central, el gobierno autonómico actúa como organismo intermedio de gestión, es decir, el ejercicio de las funciones de la Autoridad de Gestión Estatal se realizan en cooperación, en este caso, con el Gob. Can. (POIC 2000-2006, pg. 378; PO FSE 2007-2013, pg. 102; PO FEDER 2007-2013, pg. 179; PO FEADER 2007-2013, pg. 389). De este modo, el gobierno autonómico ha podido planificar y gestionar los diferentes POs que nos interesa estudiar en este proyecto.

Para el *período 2000-2006* el Gob. Can. construyó un *Programa Operativo Integrado* (POI) que abordaba los tres fondos (FEDER, FSE y FEOGA-O) en un mismo documento. Los objetivos finales que se marcaba este POI eran:

1. mejorar la accesibilidad de Canarias respecto al exterior y la integración territorial del archipiélago;
2. mejorar la competitividad del tejido productivo de la región;
3. promover la generación de empleo y la cualificación de los recursos humanos;
4. garantizar la disponibilidad de recursos naturales básicos para el desarrollo económico y promover un uso sostenible del territorio y del medio ambiente; y
5. mejorar la cobertura y la calidad de los servicios públicos vinculados a las personas.

Para conseguir lo anterior el POI se estructuró en 12 ejes de desarrollo, con sus respectivas medidas. Uno de estos 12 ejes se dirige directa y explícitamente a las mujeres, el *eje 45*, “participación de las mujeres en el mercado de trabajo” que, a su vez, concibe dos medidas “mejorar la empleabilidad de las mujeres” (medida 45.16) y “combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral” (medida 45.18). En este eje, además, se señala a las mujeres como beneficiarias finales de las medidas y acciones: de sensibilización, difusión y acompañamiento al resto de medidas que se desarrollan en los demás ejes, sensibilización e información dirigidas al conjunto de la población, formación y empleo para mujeres con dificultades de inserción laboral, incentivo económico para la contratación de mujeres, etc.

El resto de ejes, aunque no en todos, se indica que se contribuye a la igualdad entre mujeres y hombres de formas diferentes. En el *eje 2*, referido a la sociedad del

conocimiento (I+D y sociedad de la información) se insiste que las medidas que impulsan este tipo de sociedad también benefician a las mujeres en tanto que permite una mejor gestión de las prestaciones sociales, trata de mejorar la formación en este tipo de tecnología y de crear empleo en el sector. En el *eje 3*, de medio ambiente, entorno natural y recursos hídricos, se indica que la mejora de las condiciones de vida en las zonas rurales también supondría un cambio positivo en la situación de las mujeres de dichas áreas en donde su papel es tradicionalmente relegado a un segundo plano. En los *ejes 41, 42 y 43*, relativos a la formación profesional y al empleo se señala que se establecerá un peso de participación femenina de acuerdo con el desequilibrio de géneros que presente el mercado de trabajo, de forma que los resultados previstos favorezcan la equiparación de hombres y mujeres, e incluso en algunas medidas del *eje 42* se explicita que se potenciará la participación de las mujeres y que se incorporarán acciones orientadas en particular a ellas. El *eje 5*, sobre desarrollo local y urbano, defiende tener un impacto muy significativo sobre la igualdad de género en tanto que "permite la consolidación de toda una estructura de servicios de atención a menores, mayores y otras personas requeridas de atención [...] permitiendo así liberar [a las mujeres] de un impedimento para su acceso al mercado laboral" (Ministerio de Economía y Hacienda, 2006:62). Del mismo modo el *eje 6*, en el ámbito del transporte, manifiesta que facilitándolo permitirá un mayor acceso a los lugares de trabajo de las mujeres. Por último, el *eje 7*, relacionado con la agricultura y el desarrollo rural, apuesta por la comercialización de productos tradicionales de calidad que mantenga las rentas del sector, mejore el nivel de vida y fomente la creación de empleo para las mujeres. (Ver ANEXO V)

En cuanto al plan de financiación de la igualdad dentro del POI, resulta imposible, con los datos aportados por este mismo documento (desagregados por año y eje), establecer exactamente qué cantidad se destinará a este fin de manera transversal. Solo puede calcularse cuánto se ha destinado directamente a mejorar la situación de las mujeres observando la cantidad adjudicada al *eje 45*, "participación de las mujeres en el mercado de trabajo", al que le corresponde el 0,41% de la cofinanciación.

Tabla 2

Plan financiero Programa Operativo Integrado de Canarias 2000-2006.		
	Financiación europea	Financiación europea (%)
Eje 1	202.318.561 €	6,87
Eje 2	122.243.965 €	4,15
Eje 3	431.333.084 €	14,65
Eje 41	192.851.083 €	6,55
Eje 42	22.898.876 €	0,78
Eje 43	36.084.202 €	1,23
Eje 44	45.081.137 €	1,53
Eje 45	12.209.188 €	0,41
Eje 5	242.695.529 €	8,24
Eje 6	1.522.764.157 €	51,73
Eje 7	102.256.730 €	3,47
Eje 9	10.825.798 €	0,37
TOTAL	2.943.562.310 €	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información del Plan financiero del Programa Operativo Integrado de Canarias 2000-2006.

Por otro lado, la PG también se tuvo en cuenta en la evaluación previa del POI, evaluando el impacto sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de las medidas propuestas (Ministerio de Economía y Hacienda, 2006:114).

Para el *período 2007-2013* el Gobierno de Canarias, a diferencia del anterior, construye tres POs, uno por cada fondo (FEDER, FSE y FEADER), si bien en su conjunto, todos persiguen el siguiente objetivo global: Promoción del desarrollo sostenible de la Comunidad Autónoma, procurando la consolidación de una economía competitiva y de pleno empleo que, siendo respetuosa con el medio ambiente y los valores naturales del territorio insular, permita aumentar la cohesión social y territorial del Archipiélago, la calidad de vida de sus ciudadanos y la convergencia real con la Unión Europea; sin embargo, por separado cada uno establece unos objetivos muy concretos.

En primer lugar, el *FSE 2007-2013* se propone conseguir los siguientes objetivos finales e intermedios:

Figura 6
Objetivos del FSE 2007-2013

- **Objetivo 1.** Aumentar la competitividad del tejido productivo de la economía canaria mediante el fomento de los factores determinantes del crecimiento económico:
 - **Objetivo Intermedio 1.1.** Impulsar iniciativas públicas y privadas dirigidas al aumento de los procesos de I+D+i con vocación de aplicación al tejido productivo canario.
 - **Objetivo Intermedio 1.2.** Apoyar las iniciativas de emprendeduría y fomentar el espíritu empresarial para el desarrollo de actividades emergentes e innovadoras.
- **Objetivo 2.** Mejorar la empleabilidad de la población activa a través del refuerzo de la cualificación en incentivos a la generación de empleo:
 - **Objetivo Intermedio 2.1.** Intensificar las medidas de la Formación Profesional vinculadas al tejido productivo, especialmente actividades innovadoras y emergentes, así como adaptar de forma continuada las titulaciones medias y superiores a las necesidades del mercado laboral.
 - **Objetivo Intermedio 2.2.** Favorecer la integración social y en el mercado de trabajo de los colectivos más desfavorecidos (mayores, inmigrantes, discapacitados, jóvenes, etc.), así como **promover la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres**, favoreciendo la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- **Objetivo 3.** Impulsar la ocupación de la población activa canaria:
 - **Objetivo Intermedio 3.1.** Fomentar la creación de empleo estable y de calidad y favorecer la permanencia en el mercado de trabajo.

Fuente: Elaboración propia en base al informe anual de 2012 del PO FSE Regional de Canarias (pg. 51-52).

En este nuevo período se puede observar que el FSE 2007-2013 de Canarias también incluye la igualdad entre hombres y mujeres ya desde sus *objetivos intermedios* y, del mismo modo, se puede apreciar que trata con especial atención, y de forma explícita, esta cuestión a lo largo de su planificación. De este modo, uno de los tres ejes del PO, el *eje 2*, aborda directamente la cuestión de género en su enunciado, “fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres”, y del mismo modo lo hacen dos de sus cinco *objetivos específicos*, “mejorar y facilitar la empleabilidad de la población femenina” y “fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Canarias y conciliar la vida laboral, familiar y personal”. Estos dos objetivos comprenden medidas tales como asesoramiento y promoción de empleo de las mujeres, creación de Unidades de apoyo a la introducción de género en las políticas de empleo, desarrollo de políticas de igualdad, campañas de sensibilización para el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y tareas domésticas entre ambos sexos y apoyo a mujeres que necesiten de servicios extraescolares o de acompañamiento para sus hijos/as. En el *eje 1*, “fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios”, también se explicita la cuestión de género en uno de sus dos *objetivos específicos*, “fomentar el carácter emprendedor, con especial atención a la población femenina, joven y desempleada, con el objetivo de incrementar la adaptabilidad del sistema productivo a los cambios económicos y mejorar el empleo en las Islas Canarias”. Sin embargo, en el *eje 3*, ésta se abordaría de forma implícita. (Ver ANEXO VI)

En cuanto a la financiación de la igualdad dentro del PO FSE 2007-2013, aunque sigue siendo difícil saber qué cantidad se ha planificado destinar a financiarla de forma transversal en el eje 1, gracias a los datos aportados en este documento sobre las cantidades que se destinarán a cada categoría de gasto por eje (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, s.f:130), se puede observar que el eje 2 destinará a “medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes” un total de 5.477.571€, es decir, un 15,19% del presupuesto planificado para el eje y un 4.67% del presupuesto establecido para el PO en general.

Tabla 3

Plan financiero FSE 2007-2013.		
	Financiación	%
Eje 1	14.368.255 €	12,25
Eje 2	36.067.252 €	30,75
Eje 3	64.510.531 €	55,00
Eje 5	2.345.838 €	2,00
TOTAL	117.291.876 €	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información del Plan financiero del Programa Operativo del FSE 2007-2013 de Canarias.

Por otro lado, en este PO se garantizó, además, la PG a través de la participación activa del ICM (actual ICI) en muchas fases del proceso (evaluación ex ante, diseño y elaboración del PO, evaluación, indicadores, etc.).

En segundo lugar, el *FEDER 2007-2013* se propone conseguir los siguientes objetivos finales e intermedios:

Figura 7
Objetivos del FEDER 2007-2013

- **Objetivo 1.** Aumentar la competitividad del tejido productivo de la economía canaria mediante el fomento de los factores determinantes del crecimiento económico:
 - **Objetivo Intermedio 1.1.** Impulsar iniciativas públicas y privadas dirigidas al aumento de los procesos de I+D+i con vocación de aplicación al tejido productivo canario.
 - **Objetivo Intermedio 1.2.** Mejorar las condiciones físicas para la creación y localización de nuevas actividades empresariales, particularmente las de alto valor añadido.
 - **Objetivo Intermedio 1.3.** Impulsar la internacionalización del tejido productivo a través de dos ejes esenciales: la promoción exterior y la apertura de los mercados, y la atracción de inversión directa extranjera.
 - **Objetivo Intermedio 1.4.** Minimizar los costes derivados de la fragmentación del mercado interior y de la lejanía.
 - **Objetivo Intermedio 1.5.** Apoyar las iniciativas de emprendeduría y fomentar el espíritu empresarial para el desarrollo de actividades emergentes e innovadoras de forma equilibrada en el territorio, fomentando la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**.
 - **Objetivo Intermedio 1.6.** Mejorar la calidad, diversificación y comercialización de la oferta turística.
- **Objetivo 2.** Mejorar la dotación y calidad en la red de infraestructuras en transporte y telecomunicaciones que interconectan las Islas y el Archipiélago con otros territorios comunitarios e internacionales.
 - **Objetivo Intermedio 2.1.** Mejorar la capacidad, conectividad y calidad de los servicios e infraestructuras interterritoriales del Archipiélago a través del Eje Transinsular de Infraestructuras para el Transporte Canario reduciendo los costes de la doble insularidad.
 - **Objetivo Intermedio 2.2.** Mejorar la capacidad de infraestructuras que facilitan la conectividad con el exterior, esencialmente con Europa y África.
 - **Objetivo Intermedio 2.3.** – Ampliar y mejorar las infraestructuras y servicios de telecomunicaciones que permitan consolidar y avanzar en la penetración de la Sociedad de la Información.
- **Objetivo 3.** Optimizar la oferta de recursos naturales básicos para el sistema socioeconómico en un marco de sostenibilidad ambiental.
 - **Objetivo Intermedio 3.1.** Mejorar la eficiencia y diversificar el sistema energético, impulsando la implantación de las energías alternativas (gas) y energías renovables.
 - **Objetivo Intermedio 3.2.** Ampliar y mejorar las infraestructuras y recursos hidráulicos
 - **Objetivo Intermedio 3.3.** Conservación, restauración y protección del patrimonio natural.
 - **Objetivo Intermedio 3.4.** Prevención de riesgos que afectan al territorio y a los recursos naturales.
- **Objetivo 4.** Mejorar la calidad de vida de la población canaria, con especial incidencia en el proceso de cohesión social a través de la integración socioeconómica de los colectivos con mayores riesgos de exclusión.
 - **Objetivo Intermedio 4.1.** Creación y mejora de las infraestructuras y servicios sanitarios.
 - **Objetivo Intermedio 4.2.** Intensificar el uso de las tecnologías de la información en los servicios públicos.

Fuente: Elaboración propia en base al Informe de Ejecución de 2014 del PO FEDER de Canarias (pg.83-85)

En este PO podemos observar que, de forma explícita, la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres se señala como uno de los *objetivos intermedios* del PO pero de resto se abordará implícitamente.

En el documento se explica que “al menos el 30% de los temas prioritarios [o ejes] considerados permite la inclusión de actuaciones [de igualdad]” (Comisión Europea, 2012:99). De este modo, el *eje 1*, “desarrollo de la economía del conocimiento (I+D+i, sociedad de la información y TIC)”, pretende utilizar la sociedad de conocimiento como motor para reducir la brecha de género disminuyendo la brecha digital, abriendo nuevos nichos de empleo, flexibilizando las formas de contratación participación en el trabajo, etc. El *eje 2*, “desarrollo e innovación empresarial”, pretende impulsar el espíritu empresarial, así como la innovación empresarial, de las mujeres con el fin de crear empleo femenino. El *eje 3*, “medio ambiente, entorno natural, recursos hídricos y prevención de

riesgos” defiende una visión de género real en la resolución de problemas ambientales pero en general comprende el potencial de las mujeres como recurso humano. El *eje 4*, en el área de transporte, pretende mejorar las conexiones con los espacios comerciales, educativos, sanitarios y de ocio. El *eje 5*, “desarrollo sostenible local y urbano”, señala la participación activa de las mujeres en la vida de los municipios en temas sobre innovación y regeneración urbana. Y, finalmente, el *eje 6*, “infraestructuras sociales”, facilita el desarrollo de infraestructuras destinadas al cuidado de personas menores, enfermas o con discapacidad, liberando a las mujeres de esa carga y favoreciendo la conciliación. (Ver ANEXO VII)

En cuanto a la financiación de la igualdad dentro del PO FEDER 2007-2013, es imposible saber qué cantidad de dinero se ha planificado destinar a este fin ya que no se incorpora de forma explícita en ninguno de sus ejes. Dada la naturaleza del objetivo intermedio que la contempla, “apoyar las iniciativas de emprendeduría y fomentar el espíritu empresarial para el desarrollo de actividades emergentes e innovadoras de forma equilibrada en el territorio, fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, se entiende que las medidas dirigidas a conseguirlo se encuentran dentro del eje 1 o 2. Sin embargo, tampoco se puede saber en qué proporción se ha subvencionado dentro de éstos.

Tabla 4

Distribución financiera por ejes de la ayuda programada del Programa Operativo FEDER Canarias, 2007-2013.		
Ejes prioritarios	Euros	Porcentaje
Eje 1: Desarrollo de la Economía del Conocimiento (I+D+I, Sociedad de la Información y TIC)	112.422.816	11,03
Eje 2: Desarrollo e Innovación Empresarial	105.973.570	10,40
Eje 3: Medio Ambiente. Entorno Natural, Recursos Hídricos y Prevención de Riesgos	66.016.196	6,48
Eje 4: Transporte y Energía	103.570.542	10,16
Eje 5: Desarrollo Sostenible Local y Urbano	32.386.826	3,18
Eje 6: Infraestructuras Sociales	108.121.435	10,61
Eje 7: Asistencia Técnica y Refuerzo de la Capacidad Institucional	1.113.704	0,11
Eje 8: FEDER-RUP: Gastos de Inversión	244.846.336	24,02
Eje 9: FEDER-RUP: Gastos de Funcionamiento	244.846.336	24,02
TOTAL	1.019.297.761	100,00

Fuente: Comisión Europea, 2012:107.

Por otro lado, también se ha integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación ex ante, en su batería de indicadores. También se comprendieron acciones de sensibilización a los órganos gestores en materia de igualdad de oportunidades.

Y, por último, en tercer lugar, el *FEADER 2007-2013* se propone alcanzar los siguientes objetivos, siempre “destacando la importancia que representa la mujer en materia de revitalización del medio rural, y promoviendo que la perspectiva de género impregne las estrategias formuladas, de manera que las mujeres tengan efectivamente iguales oportunidades laborales, políticas y culturales” (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2014:159):

Figura 8
Objetivos del FEADER 2007-2013

- **Objetivo 1.** Aumentar la competitividad de la agricultura y la silvicultura mediante la ayuda a la reestructuración, el desarrollo y la innovación.
- **Objetivo 2.** Mejorar el medio ambiente y el medio rural mediante la gestión de tierras.
- **Objetivo 3.** Mejorar la calidad de vida en las zonas rurales y fomentar la diversificación de la actividad económica.

Fuente: Elaboración propia en base al PDR de Canarias FEADER 2007-2003 (pg. 13).

Aunque la igualdad de género no se considera directamente en ningún objetivo o enunciado de ejes ni medidas, a nivel de criterios de selección son varias las medidas que priorizan a las mujeres como beneficiarias o contemplan el género como criterio de priorización para la selección de sus beneficiarios/as. En el *eje 1* (“mejora del medio ambiente y el medio rural), la medida 112 considera entre sus objetivos el “fomento del empleo en el sector agrario y en la actividad de la explotación, con especial consideración hacia la mujer”, al igual que la medida 313, en el *eje 3* (“calidad de vida en zonas rurales y diversificación de la economía rural”), señala entre los suyos la “creación de empleo con especial atención a las mujeres y a los jóvenes”; por último, el *eje 4* (“aplicación de la metodología LEADER”) indica que “la variable de género se aplicará tanto en la fase de constitución de los partenariados locales, como en la del diseño e implementación de la estrategia, en la que se otorgará un papel de primer orden a las mujeres por el importante rol que desempeñan en el mantenimiento del medio rural y el necesario relevo generacional” (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2014:414-415).

En cuanto a la financiación destinada a las medidas dirigidas a la igualdad dentro del PO FEADER 2007-2013, sucede exactamente igual que con el del FEDER, dado que esta

cuestión no se explicita en el enunciado de ningún eje, subeje o medida no se puede saber, a partir de la información disponible en el documento del PO, qué cantidad de dinero exacta ha sido destinada a este fin de forma directa ni transversal.

En lo que se refiere a la evaluación ex ante de este PO, se estudió la situación específica de la mujer en el ámbito rural. Y también cabe señalar que se mantuvieron varias reuniones con el ICI, orientadas a la incorporación de la PG al conjunto de medidas y la aplicación de acciones positivas. Asimismo, se considera su participación activa en el Comité de Seguimiento.

3. DISCUSIÓN Y POSICIONAMIENTO

3.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El siguiente apartado tratará de analizar los datos referidos a las evaluaciones previas (o a priori), el diseño (o concretamente los criterios de selección), las evaluaciones finales (o a posteriori) y las estrategias de comunicación de cada uno de los fondos en sus respectivos periodos. Entrando un poco más en detalle, se realizará un análisis a tres niveles por cada fondo: a) los indicadores utilizados y su nivel de desagregación, b) las acciones positivas y/o transversales de género introducidas en cada caso, y c) la ejecución económica de cada eje y medida o tema prioritario.

3.1.1. PROGRAMA OPERATIVO INTEGRADO DE CANARIAS 2000-2006

Para empezar, los tres primeros fondos (FSE, FEDER y FEOGA-O) deben analizarse conjuntamente, dado que se presentaron de esta manera en un mismo PO y, en ocasiones, es difícil discernir cuáles son los datos referidos a cada uno de ellos.

La *evaluación previa* del POIC presenta los datos contextuales de finales de la década de los noventa (1998). Prácticamente toda la información ofrecida gira en torno al mercado laboral y son los indicadores relacionados con esta temática los que se muestran desagregados por sexo (población activa, ocupada, parada, tasa de temporalidad y de desempleo), si bien éstos se abordan en un apartado particular denominado “igualdad de oportunidades”. Asimismo, cabe señalar que en dos ocasiones se ofrecen los datos

desagregados por edad (tasa de desempleo juvenil, población activa entre 25-54 años), aunque ambas variables no se cruzan nunca.

Sin embargo, de forma general los indicadores utilizados en la evaluación previa (desempleo de larga duración, ocupados en el sector primario, titularidad de empresas canarias, sin o con menos de 5 asalariados, tasa de empleo juvenil, población en condiciones de pobreza severa y por debajo del umbral de pobreza) se presentan sin desagregar ni por sexo ni por ninguna otra variable. Incluso, en el apartado de “igualdad de oportunidades” se ofrecen datos sin desagregar referidos únicamente a las mujeres (tasa de contratos a tiempo parcial, tasa de ocupación en el sector servicios, % mujeres descualificadas y sin formación especializada pero que realizan trabajos cualificados).

La evaluación previa del POIC presenta, además, otros muchos fallos en el tratamiento de los datos: a) falta justificación cuantitativa de ciertas afirmaciones, que aunque no tiene por qué significar que sean falsas, no se sostienen si se presentan de esta manera¹⁰; b) se ofrecen muchos valores porcentuales frente a los valores absolutos lo que supone un sobreesfuerzo por parte del lector/a quien debe calcularlos; c) en ningún caso se cruzan datos lo que supone una pérdida de riqueza en el análisis; d) se presentan los datos relativos a la población general (masculina) de los que se extraen los datos referidos a las mujeres (total de personas → de las cuales mujeres), tratamiento que se repite a la hora de organizar los datos relativos a las mujeres, en un apartado a parte dedicado a “igualdad de oportunidades”.

-
- ¹⁰ “Canarias presenta un persistente déficit de formación profesional [...] asociado a la precariedad del empleo [...]” (Ministerio de Economía y Hacienda 2006:21)
 - “[...] desajustes entre la oferta de titulados [...] y la demanda del mercado [...] [debido a la] falta de cualificación [...]” (Ídem)
 - “El mercado de trabajo en Canarias se caracteriza por tener un alto número de efectivos con bajos niveles de formación [...]” (Ministerio de Economía y Hacienda 2006:25)
 - “Dos terceras partes de la población activa canaria mantiene niveles formativos iguales o inferiores a la EGB” (Ídem)
 - “[...] la mayoría de los parados procede de ese colectivo sin apenas cualificación específica” (Ídem)
 - [Existe una] feminización de la pobreza (Ministerio de Economía y Hacienda 2006:28)
 - [Las mujeres son las] principales receptoras de las prestaciones económicas y básicas de los servicios sociales (Ídem)
 - [Las mujeres son las] receptoras de tres cuartas partes de la ayuda a domicilio (Ídem)
 - Los sectores con menor participación femenina son la agricultura, la construcción y la industria, mientras que los subsectores con mayor presencia femenina son la educación y la sanidad (Ministerio de Economía y Hacienda 2006:29)
 - Los colectivos más desfavorecidos y discriminados son: las personas mayores, menores, mujeres, pobres, discapacitados, drogadictos (Ministerio de Economía y Hacienda 2006:30).

En cuanto al *diseño* del POIC, se considera de forma directa a las mujeres o a la igualdad de género en cualquiera de sus formas en los enunciados de un eje, el 45, (de un total de 12) y dos medidas, la 45.16 y la 45.18 (de un total de 58). Y, entre los criterios de selección de proyectos o entidades beneficiarias, el POIC introduce un total de seis criterios de género:

Tabla 5

Criterios de selección del POIC 2000-2006 por fondo, eje y medida			
Fondo	Eje	Medida	Criterios de selección de proyectos/acciones
FEDER	Eje 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	Medida 1. Apoyo a empresas industriales, comerciales y de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> especial atención a jóvenes y mujeres
FSE	Eje 42. Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados.	Medida 9. Apoyar a la reincorporación de la vida laboral activa de las personas ausentes del mercado de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> se priorizarán itinerarios integrados de inserción laboral de mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo. se trabajará con distintos colectivos de mujeres en atención a su distinta problemática: mujeres tituladas, mujeres con bajo nivel formativo. especial atención merecerán mujeres con cargas familiares.
FSE	Eje 45. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo.	Medida 16. Mejorar la empleabilidad de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> se primarán aquellas mujeres con cargas familiares o responsables de una unidad familiar. Se trabajará más intensamente con las mujeres sin experiencia laboral y bajo nivel formativo.

Fuente: Elaboración propia en base a la información del POIC 2000-2006.

En relación a estos criterios, resulta relevante señalar que sólo la última medida (45.16) está dirigida únicamente a mujeres.

Continuando el análisis, en lo que respecta a la *evaluación final*, en primer lugar, como proceso evaluativo, debe señalarse la colaboración activa del Grupo de Trabajo Temático de Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Unidad Administradora del FSE, en el proceso de evaluación, mediante la elaboración de guías metodológicas sobre la incorporación de la PG en el proceso de evaluación (Ministerio de Economía y Hacienda 2006:456). Y, en segundo lugar, desde el punto de vista de la implementación del POI, es necesario analizar por separado cada fondo.

Primero, en lo que respecta al FEDER, ninguno de sus indicadores, en ningún eje o medida que cofinancie, se encuentra desagregado por sexo o ninguna otra variable

(titularidad de empresas beneficiadas, PYMES beneficiadas, empresas que exportan por primera vez, empresas con acceso a los servicios creados, número de nuevos puestos de trabajo/empleos creados tanto en fase de mantenimiento como en fase de construcción, etc.). Segundo, en lo que al FEOGA-O se refiere, se presentan desagregados los valores de un solo indicador de la medida 7.3. (nº de beneficiarios y beneficiarias). Y, tercero, el FSE, aunque también presenta muchos indicadores sin desagregar (nº de personas que crean o ponen en marcha empresas de economía social, nº de becarios, personas que presentan algún tipo de discapacidad, alumnos titulados, personas ocupadas a los 6 meses de haber recibido formación, nº de inmigrantes, empresas beneficiadas, personas formadas, etc.), es el único que parece romper con la dinámica anterior presentando más indicadores desagregados por sexo, etnia y discapacidad, que el resto de fondos (personas beneficiadas, alumnos/as beneficiados/as, personas formadas, personas discapacitadas beneficiadas), e incluso aportando un cruce de variables (discapacidad y sexo) en la medida 44.10, si bien éste parece no haber sido intencionado.

En la evaluación final se observan otros fallos metodológico en el análisis de datos: se siguen presentando los valores generales, que representa la realidad masculina, de los que se extraen aquéllos referidos a las mujeres y se cuantifica el número de personas inmigrantes y con discapacidad de forma conjunta, imposibilitando diferenciarlos excepto en tres medidas concretas (41.12, 44.10 y 44.11), dos de ellas dirigidas directamente a estos colectivos.

Por otro lado, en cuanto a las acciones de género (de carácter positivo o transversal) que se han llevado a cabo en el marco del POIC (tabla 5), teniendo en cuenta aquéllas introducidas como criterios de selección, se han implementado un total de once acciones de género: seis acciones positivas (correspondientes a las medidas 1.1, 42.9 y 45.16), cuatro de carácter transversal (medidas 5.9., 43.4. 44.11 y eje 43) y una que combina ambos caracteres (medida 45.16):

Tabla 6

Acciones de género del POIC 2000-2006 por fondo, eje y medida			
Fondo	Eje	Medida	Acciones de género
FSE	Eje 43. Refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad.	Todas las del eje.	<u>Transversal</u> . En todas las actuaciones de este eje se ha establecido un peso de participación femenina acorde con el desequilibrio de géneros que presenta el mercado de trabajo, favoreciendo con ello la equiparación de hombres y mujeres.
		Medida 4. Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo.	<u>Transversal</u> . Jornadas de igualdad de oportunidades celebradas en S7C de Tenerife y LPGC.
FSE	Eje 44. Integración en el mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades.	Medida 11. Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.	<u>Transversal</u> . Aproximadamente el 11% de las entidades encuestadas atienden a inmigrantes en aspectos como la enseñanza del castellano y el fomento de la igualdad de oportunidades.
FSE	Eje 45. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo.	Medida 16. Mejorar la empleabilidad de las mujeres.	<u>Positiva</u> . El eje está dirigido a mujeres. <u>Transversal</u> . La medida comprende actuaciones destinadas tanto a hombres como mujeres, como por ejemplo campañas de sensibilización en empresas.
FEDER	Eje 5. desarrollo local y urbano	Medida 9. infraestructuras y equipamientos sociales y sanitarios	<u>Transversal</u> . Uno de los objetivos de la medida es "promover una mayor igualdad de oportunidades entre hombre y mujer" desde la perspectiva de los beneficiarios (POIC, pg. 206).

Fuente: Elaboración propia en base a la información del Informe Final de Ejecución del POIC 2000-2006.

En relación a las acciones de género, cabe destacar que el FEOGA-O es el único fondo que no implementa ninguna.

Del mismo modo, también resulta pertinente señalar que el ICM (actual ICI) participó en la implementación de una serie de actuaciones en el marco de los ejes 42 (42.6 y 42.7) y 45 (45.16) en relación a proyectos como por ejemplo el EQUAL Ariadna.

Para terminar en lo que respecta a la evaluación final faltaría localizar los fondos, ejes y medidas que han mostrado cierta consideración al género en la distribución de la cofinanciación europea.

A nivel de fondos, si bien el FSE es el segundo fondo con mayor cofinanciación dentro del POIC, la diferencia con el primero (FEDER) es de más de 2 millones de euros y apenas supone poco más del 10% del presupuesto total.

Tabla 7

Cofinanciación final del POIC 2000-2006 por fondo			
	Fondo	Cantidad (€)	Cantidad/total (%)
1	FEDER	2.490.767.070,38	80,34
2	FSE	363.839.858,58	11,74
3	FEOGA-O	245.751.120,76	7,93
	TOTAL	3.100.358.049,72	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información del Informe Final de Ejecución del POIC 2000-2006.

A nivel de ejes, se puede observar de forma clara que aquéllos que aplicaban más acciones de género (42, 43, 44 y 45) se encuentran a la cola de la cofinanciación en el POIC.

Tabla 8

Cofinanciación final del POIC 2000-2006 por fondo y eje				
	Fondo	Eje	Cantidad (€)	Cantidad/total (%)
1	FEDER	Eje 6. Redes de transporte y energía.	1.593.748.255,22	51,41
2	FEDER + FEOGA-O	Eje 3. Medio ambiente, entorno natural y recursos hídricos.	404.830.781,53	13,06
3	FEDER	Eje 5. Desarrollo local y urbano.	282.893.995,70	9,12
4	FEDER + FSE	Eje 41. Infraestructura educativa y refuerzo de la educación tecno-profesional.	226.469.075,69	7,30
5	FEDER + FEOGA-O + FSE	Eje 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo.	224.420.113,66	7,24
6	FEDER + FSE	Eje 2. Sociedad del conocimiento (innovación, I+D, Sociedad de la información)	138.909.532,22	4,48
7	FEOGA-O	Eje 7. Agricultura y desarrollo rural.	105.899.506,07	3,42
8	FSE	Eje 44. Integración en el mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades.	44.920.933,93	1,45
9	FSE	Eje 43. Refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad.	36.196.204,29	1,17
10	FSE	Eje 42. Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados.	22.393.569,21	0,72
11	FEDEER + FEOGA-O + FSE	Eje 9. Asistencia técnica	9.884.958,12	0,32
12	FSE	Eje 45. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo.	9.791.124,08	0,32
	TOTAL	TOTAL	3.100.358.049,72	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información del Informe Final de Ejecución del POIC 2000-2006.

A nivel de medidas no se da un patrón tan evidente como en los casos anteriores.

Por último, para finalizar el análisis del POIC, se analiza la *estrategia de difusión* de sus resultados. Varias han sido sus acciones, desde la elaboración de planes y manuales de

publicidad, folletos y publicaciones en la revista semestral Canarias Progresá, publicidad en distintos medios de comunicación (prensa, radio, tv) y la creación de una sección dedicada al POIC dentro de la web de la Consejería de Economía y Hacienda del Gobierno de Canarias, hasta la organización de cursos y jornadas divulgativas destinadas tanto a personas beneficiarias como al personal de gestión. Dos serían los aspectos clave a analizar aquí: el uso general de lenguaje inclusivo en el informe final de ejecución del POIC y la participación paritaria de los ponentes de los actos organizados. De lo último, no disponemos de información alguna y de lo primero, tras una lectura profunda y detallada del documento, se concluye que, en general, no se utiliza un lenguaje inclusivo (beneficiarios, desempleados, alumnos, becarios, discapacitados), excepto en casos puntuales en el marco del FSE (personas, alumnos/alumnas).

Conclusión análisis POIC 2000-2006

De todo lo analizado en el POIC, resulta importante señalar:

1. La repetición de fallos en el tratamiento y desagregación de los datos en las evaluaciones previa y final, lo que indica que las personas encargadas de llevarlas a cabo no contaban con conocimientos suficientes en estudios sociales.
2. La falta genérica de desagregación de los datos por sexo, y demás variables, así como la limitación de la información desagregada al apartado de “igualdad de oportunidades”, lo que señala una falta importante de sensibilización de género de las personas encargadas de las evaluaciones.
3. Y en cuanto a las acciones de género:
 - a) El 55% de estas acciones son de carácter positivo (84% corresponden al FSE y el 16% al FEDER), mientras que el 36% son transversales (75% corresponden al FSE y el 25% al FEDER) y el 9% adquiere ambos caracteres (FSE).
 - b) Se desarrollan especialmente en ejes de carácter social, es decir, aquéllos financiados, sobre todo por el FSE, aunque el FEDER también introduce dos (de doce).
 - c) A nivel financiero parece boicotarse este tipo de acciones puesto que el eje dirigido directamente a mejorar la situación de las mujeres (eje 45) cuenta con

un presupuesto nimio (9.791.124,08€) que supone el 0,32% del presupuesto total del período 2000-2006.

3.1.2. PROGRAMAS OPERATIVOS DE CANARIAS 2007-2013

En el siguiente período cada fondo dispone de un Programa Operativo propio, por lo que a partir de aquí se analizará cada fondo por separado y al final se realizará una conclusión conjunta para la totalidad del período.

3.1.2.1. Programa Operativo del FSE 2007-2013 de Canarias

La *evaluación previa* del FSE 2007-2013 ofrece datos, en su mayoría sobre el mercado laboral, referidos a mediados de la década de los 2000 (2005-2006). En este proceso evaluativo participó de manera activa el ICM (actual ICI). La evaluación ofrece una cantidad considerable de datos desagregados por sexo (población, tasa de actividad, tasa de ocupación, tasa de paro, tasa de temporalidad, nivel formativo de la población adulta, alumnado matriculado en enseñanza universitaria, estructura salarial, jornadas laborales, personal dedicado a I+D) y también por edad y nivel formativo, sin limitarlos a un apartado de “igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Además, enriquece mucho su contenido al introducir varios cruces de variables (tasa de actividad por grupos de edad y sexo, tasa de empleo según edad y sexo, nivel formativo de la población ocupada por sexo, tasa de paro por edad y sexo).

Sin embargo, también sigue siendo considerable la cantidad de datos sin desagregar que se presentan (distribución poblacional por cohortes de edad, nº total de activos, nº estimado de ocupados, población ocupada por ramas de actividad, tasa de temporalidad por nivel de estudios y por edad, número de desempleados y parados de larga duración, ganancia media anual por grupos de edad, alumnado matriculado en enseñanzas postobligatorias no universitarias, alumnado por familias profesionales de FP, alumnado de cursos de formación ocupacional, trabajadores participantes en cursos de formación continua, personas discapacitadas, población de origen extranjero, etc.). Y a lo anterior se añaden varios fallos de aplicación de metodologías de análisis social: a) afirmaciones que no se justifican cuantitativamente de ninguna manera¹¹; b) la construcción de

¹¹ Tales como:

- “[...] dentro de la población inmigrante de Canarias [...] [existe una] mayor proporción de personas mayores de 64 años (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013:7),

conclusiones apresuradas, como por ejemplo deducir que si entre el alumnado formado en cursos de formación ocupacional (2004) predominan las mujeres (68,6%), la cohorte de edad de 25 a 34 años (37,8%) y el nivel de estudios de educación secundaria (66.2%), el perfil tipo del alumnado es de mujer, entre 25-34 años con estudios secundarios, resultando esto en un uso erróneo de los datos y una afirmación falsa hasta que no se realice un cruce real de los datos; c) el uso de datos muy antiguos (1999) para hablar de la realidad particular de las personas con discapacidad en el período 2007-2013 (distribución del alumnado con necesidades educativas en centros especializados o integrados en centros ordinarios por nivel de estudios, tasa de actividad o desempleo).

En cuanto al *diseño* del PO, en el que el ICM ha participado de modo activo también, en total se considera de forma directa a las mujeres o a la igualdad de género en cualquiera de sus formas en los enunciados de un eje (Eje 2, Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres) y de una medida (2.69, Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes). En este apartado, además, es pertinente señalar que, de un total de 15 Temas Prioritarios (en adelante, TPs) con los que cuenta este PO:

- En 5 se habla de equidad en el acceso/concesión o de igualdad de oportunidades y trato no discriminatorio en términos generales (1.62, 2.66, 2.70, 2.71, 5.86).
- En 5 no se nombra la prioridad transversal de igualdad (1.63, 1.64, 2.65, 2.80, 5.85)
- En 2 se asegura que no se contempla ninguna actuación que pueda producir ningún impacto discriminatorio por razón de sexo (3.72, 3.74)
- En 1 se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en tanto no existen requisitos de índole sexual que impidan el acceso¹².

- “[...] no solo las mujeres tienen salarios más bajos que el resto de sus compañeros cuando desempeñan las mismas funciones, sino que también ocupan puestos y categorías inferiores a pesar de poseer una cualificación igual o superior” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013:23),

- [...] [existe una] insuficiente provisión de servicios de guardería (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013:49)

¹² Cabe mencionar que este TP (3.73. Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la segregación sexista de materias, así como a incrementar el acceso a la enseñanza y la formación iniciales,

Del mismo modo, entre los criterios de selección hay que subrayar la introducción de tres criterios de género:

Tabla 9

Criterios de selección del PO FSE 2007-2013 por eje y tema prioritario.		
Eje	Tema Prioritario	Criterios de selección de proyectos/acciones
Eje 1. Espíritu empresarial y adaptabilidad.	TP 62. Desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas; formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su capacidad de adaptación al cambio, fomento del espíritu empresarial y la innovación.	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad en el acceso a la información y al asesoramiento empresarial primándose la iniciativa femenina y de jóvenes. • En las acciones formativas [...] [se primará a] las mujeres con baja cualificación y responsabilidades familiares.
	TP 68. Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.	<ul style="list-style-type: none"> • [...] en la baremación de las solicitudes [...] [se primará] la iniciativa femenina.

Fuente: Elaboración propia en base a la información del PO FSE 2007-2013.

Continuando con el análisis, en lo que respecta a la *evaluación final*, se presentan los datos acumulados del período hasta el año 2012 que giran en torno al mercado laboral, pero también se recogen datos relacionados con la emprendeduría, el I+D y la exclusión social. La mayoría de la información se presenta desagregada por sexo (activos, ocupados, parados, tasa de actividad, desempleo, de temporalidad, participantes, empresas creadas por hombres y mujeres, personas beneficiarias, inmigrantes, con discapacidad, en riesgo de exclusión, personal investigador o de apoyo contratado en empresas) así como por grupo socioeconómico (personas en riesgo de exclusión), etnia (personas inmigrantes) y grado de discapacidad (personas discapacitadas), en las medidas 2.70 y 2.71. Además, se ofrecen varios cruces sistemáticos de la variable sexo con otras en los datos referidos a las personas beneficiarias del PO posibilitando al/a lector/a crearse una imagen mental más precisa de las personas a las que llega este apoyo: personas beneficiarias a) por sexo y situación laboral (personas empleadas, por cuenta propia, desempleadas, desempleadas de larga duración, inactivas, recibiendo educación/formación), b) por sexo y edad (>25, 25<54, >54), c) por sexo y pertenencia a grupos vulnerables (personas inmigrantes, de minorías, con discapacidad, con dependientes a su cargo, con otras circunstancias desfavorecedoras) y d) por sexo y nivel educativo (primaria/secundaria I, secundaria II, Postsecundaria (no superior), superior.

No obstante, también se presentan datos sin desagregar (parados de larga duración, tasa de actividad y desempleo de jóvenes (<25), nº personas que siguen módulo de

profesionales y superiores y a mejorar su calidad) está dirigido a alumnado de FP que impartan formación en informática, electricidad y electrónica, energía y agua, comercio y marketing, hostelería y turismo, servicios socioculturales y a la comunidad.

sensibilización medioambiental, (titularidad de) empresas beneficiarias/creadas/ que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo/que han puesto en marcha planes empresariales o herramientas para los que han recibido asistencia, participantes) que le restan riqueza al análisis de los resultados de la puesta en marcha del PO así como precisión a la hora de encontrar los problemas que se podrían estar dando.

En cuanto a las acciones de género, se han desarrollado un total de ocho en el marco de este PO: cuatro acciones positivas (1.62 y 1.68) y cuatro transversales (1.68, 2.66, 2.69, 2.71).

Tabla 10

Acciones de género del PO FSE 2007-2013 por eje y tema prioritario		
Eje	Tema Prioritario	Acciones de género
Eje 1. Espíritu empresarial y adaptabilidad.	TP 68. Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.	<ul style="list-style-type: none"> • Positiva. Las medidas para favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral se traducirán en ayudas directas tales como cheques guardería, ayudas para el transporte u otras de naturaleza similar.
Eje 2. Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres.	TP 66. Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Transversal. Medidas para favorecer la disponibilidad de los desempleados para incorporarse al mercado laboral, cuando las cargas familiares u otras circunstancias se lo dificultan, consistirán en ayudas directas o, en su caso en régimen de concurrencia competitiva.
	TP 69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación de los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista den materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; p.e. facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Transversal. Las operaciones desarrolladas dentro de este tema prioritario están destinadas a promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, favoreciendo la conciliación entre la vida familiar y la laboral. • Transversal. Las operaciones desarrolladas serán desarrolladas tanto por el ICM como por el Servicio Canario de Empleo [...] [con la participación del ICM] queda plenamente garantizada la aplicación de la igualdad de oportunidades en las operaciones desarrolladas.
	TP 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Transversal. [...] medidas para favorecer la disponibilidad de los desempleados para incorporarse al mercado laboral, cuando las cargas familiares u otras circunstancias se lo dificulten consistirán en ayudas directas que se concederán previa convocatoria pública al efecto, como por ejemplo el cheque guardería o el cheque transporte.

Fuente: Elaboración propia en base a la información del PO FSE 2007-2013.

Los ejes que introducen acciones de género en el marco del PO son el 1 y el 2. Sin embargo, a nivel financiero, se puede observar que el eje 2, a pesar de ser el segundo eje mejor cofinanciado, se encuentra, hasta el 2012, más de 4 veces menos apoyado económicamente que el primero; y que el eje 1 apenas ha recibido cofinanciación hasta dicha fecha.

Tabla 11

Cofinanciación final del FSE 2007-2013 por eje			
	Eje	Cantidad (€)	Cantidad/ total (%)
1	Eje 3. Aumento y mejora del capital humano	56.736.240,38	79,57
2	Eje 2. Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres	12.849.350,20	18,02
3	Eje 1. Espíritu empresarial y adaptabilidad	893.142,75	1,25
4	Eje 5. Asistencia técnica	827.791,05	1,16
	TOTAL	71.306.524,38	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información del Informe Anual de la anualidad 2012 del FSE 2007-2013.

Por otro lado, a nivel de TPs, si los ordenáramos del que más apoyo financiero recibe al que menos, sin tener en cuenta los que no han recibido ningún tipo de financiación hasta el 2012, el que va dirigido a las mujeres (2.69) se encuentra en el penúltimo puesto, habiendo recibido hasta el momento 0,19% de la cofinanciación. Y, si bien otras medidas en las que se introducían acciones de género contaron con mayor apoyo económico (2.66, 2.71 y 1.62), juntas no alcanzan ni el 20% del total de la financiación.

Tabla 12

Cofinanciación final del FSE 2007-2013 por tema prioritario			
	Tema Prioritario	Cantidad (€)	Cantidad/total (%)
1	TP 3.73	51.118.210,60	71,69
2	TP 2.66	7.351.901,77	10,31
3	TP 2.71	5.221.250,91	7,32
4	TP 3.74	3.924.451,47	5,50
5	TP 3.72	1.693.578,31	2,38
6	TP 1.62	893.142,75	1,25
7	TP 5.85	784.923,26	1,10
8	TP 2.70	140.419,34	0,20
9	TP 2.69	135.778,18	0,19
10	TP 5.86	42.867,79	0,06
11	TP 1.63	0,00	0,00
12	TP 1.64	0,00	0,00
13	TP 1.68	0,00	0,00
14	TP 2.65	0,00	0,00
15	TP 2.80	0,00	0,00
	TOTAL	71.306.524,38	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información del Informe Anual de la anualidad 2012 del FSE 2007-2013.

Y, por último, con respecto a la *estrategia de comunicación* adoptada para difundir los resultados de la aplicación del PO FSE 2007-2013 se cuantifican con precisión las diferentes acciones llevadas a cabo (número exacto de acciones de difusión, publicaciones externas, páginas webs, soportes publicitarios, documentación interna) e incluso se registra el número de asistentes que acuden a los actos públicos y redes de información y publicidad organizadas con este fin, sin embargo esta información, en ningún caso, se desagrega por sexo. En cuanto al lenguaje no sexista del informe de ejecución, se percibe cierto esfuerzo por aplicarlo (personas participantes, beneficiarias, con discapacidad, en situación de desempleo, personal de apoyo, investigadores/as) pero no se consigue totalmente (activos, parados, discapacitados, destinatarios).

3.1.2.2. Programa Operativo del FEDER 2007-2013 de Canarias

En lo que respecta a la *evaluación previa* del PO FEDER 2007-2013, la gran mayoría de los datos, referidos al mercado laboral, la educación (niveles formativos y abandono escolar) y el I+D son de mediados de los 2000. Éstos se presentan en general desagregados por sexo (población, población extranjera, población activa, ocupada y

parada, tasas de actividad, ocupación y paro, tasas de abandono escolar, alumnado de formación ocupacional/profesional continua, estructura salarial, alumnado universitario, población por niveles de estudio, etc.) y, de forma puntual, los datos se desagregan también por edad (<25, 16-64, >55, >65) y nivel formativo. Sin embargo, siguen presentándose algunos sin desagregar: (titularidad de) empresas/microempresas/cooperativas/PYMES/exportados/importados, etc. y su nº de asalariados, tasas de empleo en el sector servicio, contratos de jornada parcial/indefinidos, tasa de empleo de 16-64 años y de más de 55 años. Además de la falta de desagregación, la evaluación previa cuenta con otros fallos metodológicos en el análisis social de los datos, así como desde la PG: a) existencia de un apartado concreto dedicado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el que se acumulan afirmaciones sin justificación cuantitativa¹³; b) presentación de algunos datos para la totalidad de la población, de los que luego se extraen aquéllos que corresponden a las mujeres, dando a entender que la generalidad equivale a la realidad masculina; c) presentación de datos genéricos en porcentajes de los que luego, además, se extraen otros porcentajes dificultando así la claridad proporcional de los datos cuando se presentan cruzados (por ejemplo: población adulta con estudios primarios 28,5%, de la cual mujeres 29,9%); d) la construcción, nuevamente, de un perfil tipo del alumnado de formación ocupacional en base a proporciones predominantes en vez de al cruce real de datos; e) el uso de indicadores para mujeres que no se han calculado para los hombres (como por ejemplo mujeres doctoras, que han utilizado internet en los últimos 3 meses, mayores de 65 años, con carnet de conducir, mujeres jóvenes paradas), lo que dificulta la comparación entre la realidad de ambos sexos; f) inexistencia de datos referidos a las personas con discapacidad.

¹³ Tales como:

- “Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son evidentes en cada actividad económica y ocupación; en todas ellas, las mujeres tienen un salario inferior a los hombres” (Comisión Europea, 2012:67);
- “No sólo las mujeres tienen salarios más bajos que el resto de sus compañeros, sino que también ocupan puestos y categorías profesionales inferiores a pesar de poseer una cualificación igual o superior a la de sus compañeros” (Ídem);
- “[...] [existen] desigualdades en cuanto a la participación de las mujeres jóvenes respecto a los hombres en el mercado de trabajo” (Comisión Europea, 2012:68);
- “[...] [destacan] en particular mujeres ocupadas con contrato de media jornada” (Ídem).

En lo relativo al *diseño* del PO FEDER 2007-2013 se introduce la cuestión de género de forma general y transversal desde un primer momento: “[...] la selección de las operaciones evitará cualquier discriminación basada en sexo [...] Asimismo, se promoverá la igualdad entre hombres y mujeres [...]” (Comisión Europea, 2012:2). Y, de forma más particular, se introducen una serie de criterios de género:

Tabla 13

Criterios de selección del FEDER 2007-2013 por eje y tema prioritario		
Eje	Tema Prioritario	Criterios de selección de proyectos/acciones
Eje 1. Desarrollo de la economía del conocimiento (I+D+i, Sociedad de la información, TIC)	Todos	<ul style="list-style-type: none"> • Con carácter general, se tendrá en cuenta entre los aspectos a valorar a la hora de seleccionar las operaciones, la perspectiva de género.
Eje 2. Desarrollo e innovación empresarial	Todos	<ul style="list-style-type: none"> • Con carácter general, se tendrá en cuenta entre los aspectos a valorar a la hora de seleccionar las operaciones, la perspectiva de género.
	TP 9. Otras medidas destinadas a fomentar la investigación e innovación y el espíritu empresarial en las PYME. → Víveres de empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Se prestará atención al impacto en el empleo de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia en base a la información del PO FEDER 2007-2013.

En relación a los criterios de género, cabe señalar que los dos ejes del PO que los contemplan (1 y 2) son aquéllos con más carácter social, siendo el resto del tipo medioambiente, transporte y energía, desarrollo sostenible, infraestructuras sociales, sistemas de transporte, etc. En estos últimos se contempla la igualdad de oportunidades de forma genérica (TP 4.52, 5.61, 6.75, 7.86).

En lo que respecta a la *evaluación final* se presentan los datos acumulados del periodo hasta el año 2014, referidos en su totalidad al mercado laboral, emprendeduría e I+D. La mayoría de estos datos se muestran desagregados por sexo (personas autónomas beneficiadas, nº de proyectos que fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, empleo creado, población activa, ocupada y parada, tasas de actividad, empleo, desempleo y temporalidad, personal de I+D), aunque todavía se presentan otros sin

desagregar ni por sexo ni por otra variable: (titularidad de) empresas beneficiarias/creadas/de nueva creación apoyadas, población ocupada por sector económico, tasa de actividad juvenil, tasa de empleo juvenil, contratos indefinidos, tasa de empleo de 16-64 años y de mayores de 55.

Muchos fallos de la evaluación previa se repiten en la final: a) se mantiene el apartado “igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” para concentrar en él los datos referidos a las mujeres; b) se presentan los datos totales generales de los que se extraen los correspondientes a las mujeres, dando la impresión de que la realidad general es la masculina; c) se presentan los datos en valores porcentuales en mayor número de ocasiones que en valores absolutos, lo que obliga, en ocasiones, a los/as interesados/as a efectuar incluso ecuaciones de primer grado para poder comparar los datos (por ejemplo, para averiguar el paro juvenil masculino cuando solo se proporciona el dato femenino y la media para la población total; d) se proporcionan datos referidos a mujeres y no a hombres (alumnas de doctorado, universitarias).

En lo que se refiere a acciones de género, aparte de aquéllas introducidas en los criterios de género, en esta evaluación se señala una más:

Figura 9

Acciones de género del FEDER 2007-2013
<u>Transversal</u> . La realización de un curso de “Aplicación práctica del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Europeos” en 2013, organizado en colaboración con el ICI, la DG de Planificación y Presupuesto, organismo intermedio de gestión del programa y el Instituto de la Mujer, y dirigido a los gestores de actuaciones cofinanciadas para ayudarles a identificar y analizar la perspectiva de género en los programas públicos.

Fuente: Elaboración propia en base a la información del Informe de Ejecución de la anualidad 2014 del FEDER 2007-2013.

Por consiguiente, en este PO se desarrollan un total de cuatro acciones de género, tres de carácter transversal (1 general a nivel de PO y 2 a nivel de los ejes 1 y 2) y una de carácter positivo (2.9).

En cuanto a la cofinanciación europea de dichas acciones, a nivel de ejes, se puede observar que ambos ejes (1 y 2) cuentan con una buena cofinanciación, especialmente si no se comparan con los dos primeros.

Tabla 14

Cofinanciación final del FEDER 2007-2013 por eje			
	Eje	Cantidad (€)	Cantidad/total (%)
1	Eje 9. Reducción de costes adicionales que dificultan el desarrollo RUP (gastos funcionamiento)	537.897.775,36	39,58
2	Eje 8. Reducción de costes adicionales que dificultan el desarrollo RUP (gastos de inversión)	476.955.812,20	35,10
3	Eje 6. Infraestructuras sociales	89.612.550,40	6,59
4	Eje 1. Desarrollo de la economía del conocimiento (I+D+i, sociedad de la información, TIC)	74.255.139,99	5,46
5	Eje 2. Desarrollo e innovación empresarial	67.568.124,84	4,97
6	Eje 3. Medio ambiente, entorno natural, recursos hídricos y prevención de riesgos	55.161.431,81	4,06
7	Eje 5. Desarrollo sostenible y local urbano	33.200.877,46	2,44
8	Eje 4. Transporte y energía	20.214.689,42	1,49
9	Eje 7. Asistencia técnica y refuerzo capacidad institucional	4.103.253,15	0,30
	TOTAL	1.358.969.654,63	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información de la contribución pública comunitaria total ejecutada del Informe de Ejecución 2014 del FEDER 2007-2013

Sin embargo, en lo que respecta a su distribución por TPs sí podemos observar una tendencia a la baja. De un total de 33 TPs que aborda el PO, 4 de los correspondientes a los ejes 1 y 2 se encontrarían en la primera mitad de la lista, mientras que 6 de ellos lo harían en la segunda, si bien de manera intercalada y no concentrada al final, como sucedía por ejemplo en el POIC 2000-2006.

Tabla 15

Cofinanciación final del FEDER 2007-2013 por tema prioritario							
	Tema Prioritario	Cantidad (€)	Cantidad/ total (%)		Tema Prioritario	Cantidad (€)	Cantidad/ total (%)
1	TP 9.82	537.897.775,36	39,58	18	TP 8.26	5.265.429,86	0,39
2	TP 8.29	249.492.056,04	18,36	19	TP 1.2	4.024.683,51	0,30
3	TP 8.30	103.696.993,54	7,63	20	TP 7.85	3.923.283,18	0,29
4	TP 8.23	91.682.018,37	6,75	21	TP 1.1	2.510.426,16	0,18
5	TP 6.76	72.701.953,40	5,35	22	TP 4.40	2.398.312,00	0,18
6	TP 1.13	51.960.230,88	3,82	23	TP 1.14	1.240.732,76	0,09
7	TP 2.9	39.218.477,48	2,89	24	TP 4.41	1.029.950,67	0,08
8	TP 3.51	36.695.959,81	2,70	24	TP 4.52	1.029.950,67	0,08
9	TP 5.61	33.200.877,46	2,44	25	TP 3.47	936.931,09	0,07
10	TP 2.8	27.839.994,25	2,05	26	TP 2.6	509.653,11	0,04
11	TP 8.10	26.691.787,24	1,96	27	TP 1.3	437.509,75	0,03
12	TP 6.75	16.910.597,00	1,24	28	TP 7.86	179.969,97	0,01
13	TP 4.43	15.756.476,08	1,16	29	TP 8.28	127.527,19	0,01
14	TP 3.44	10.659.681,70	0,78	30	TP 3.48	0,00	0,00
15	TP 1.7	8.595.922,52	0,63	31	TP 4.39	0,00	0,00
16	TP 3.45	6.868.859,21	0,51	32	TP 4.42	0,00	0,00
17	TP 1.5	5.485.634,41	0,40		TOTAL	23.614.359,92	
	TOTAL	1.335.355.294,75			Σ TOTALES	1.358.969.654,67	100

Fuente: Elaboración propia en base a la información de la contribución pública comunitaria total ejecutada del Informe de Ejecución de la anualidad 2014 del FEDER 2007-2013.

Por último, en relación con la *estrategia de comunicación* llevada a cabo por este PO sucede exactamente lo mismo que con el del PO FSE 2007-2013, en tanto que se recogen en las actuaciones llevadas a cabo para este fin (acciones de difusión, publicaciones externas, documentación interna, etc.) pero no se desagregan por sexo los datos referidos a las personas asistentes a las actividades o actos públicos, así como redes de información y publicidad. Y en cuanto al lenguaje inclusivo, no se observa un gran esfuerzo en este sentido (activos, ocupados, analfabetos, autónomos beneficiados, estudiantes beneficiados, empresas beneficiadas).

3.1.2.3. Programa Operativo del FEADER 2007-2013 de Canarias

En la *evaluación previa* de este último fondo se presenta información sobre el mercado laboral, así como la titularidad de las explotaciones del sector, de mediados de los 2000. Prácticamente todos los datos se encuentran sin desagregar por sexo (población, población extranjera, tasa de empleo, población ocupada/parada, afiliados a la seguridad social por sexto por cuenta ajena o propia, afiliados al régimen agrario por cuenta ajena

o propia, distribución por edad de los titulares de las explotaciones, número de viticultores, productores, elaboradores comercializadores, (titularidad de) establecimientos, ganaderías, queserías, locales de maduración inscritas, etc.), a excepción de tres de ellos (tasa de actividad, tasa de paro y titulares y jefes/as de explotación) así como aquéllos correspondientes al apartado “igualdad de oportunidades”, donde también se presenta el único cruce de variables de la evaluación (titulares jefes/as de explotación por sexo y edad). Los datos se desagregan también por edad en dos ocasiones.

A la falta genérica de desagregación de los datos se añaden otros fallos en el tratamiento de los datos: a) los datos generales sin desagregar son de los años 2006 y 2005, sobre todo, mientras que los del apartado donde se encuentran desagregados por sexo son del 2004; b) presentación de los datos generales de los que se extraen los relativos a las mujeres, dando la idea de una realidad masculina de la que se extrae la excepción femenina; c) el uso excesivo de porcentajes, e incluso de gráficos, frente a valores absolutos, lo que imposibilita una comparación precisa de datos de mujeres y hombres.

Con respecto al *diseño*, el PO no nombra directamente a las mujeres o a la igualdad de género, en cualquiera de sus formas, en los enunciados de ningún eje o medida. Sin embargo, el FEADER indica que concibe la igualdad de oportunidades como objetivo prioritario “destacando la importancia que representa la mujer en materia de revitalización del medio rural, y promoviendo que la PG impregne las estrategias formuladas, de manera que las mujeres tengan efectivamente iguales oportunidades laborales, políticas y culturales (Ministerio de Agricultura, alimentación y Medio Ambiente, 2014:154). Asimismo, a nivel de ejes, el 3 señala su compromiso para “[...] estimula[r] la diversificación hacia actividades no agrícolas y la creación y desarrollo de microempresas en el medio rural, fomentando con ello el autoempleo, sobre todo, de la población joven y de la mujer rural [...] la formación de jóvenes en habilidades empresariales y de las mujeres en relación su cualificación para la incorporación al mundo laboral en el ámbito rural” (PO FEADER 2007-2013, pg. 135). Y a un nivel todavía más concreto son dos las medidas que incluyen a las mujeres en sus objetivos: la 112 (“Fomento del empleo en el sector agrario y en la actividad de la explotación, con especial consideración hacia las mujeres”) y la 313 (“Creación de empleo con especial atención a las mujeres y a los jóvenes”). Cabe señalar, la colaboración del ICM (actual ICI) en esta

fase, con el fin de orientar sobre la incorporación de la PG al conjunto de medidas y la aplicación de acciones positivas.

Al igual que el resto de fondos, el FEADER concibe también criterios de género en su diseño:

Tabla 16

Criterios de selección del FEADER 2007-2013 por eje y medida		
Eje	Medida	Criterios de selección de proyectos/acciones
Eje 1. Aumento de la competitividad del sector agrícola y forestal.	Medida 111.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de priorización para selección de beneficiarios: mujeres. • Criterios de priorización para selección de entidades formadoras: programas formativos dirigidos específicamente o que incorporen mayoritariamente a mujeres.
	Medidas 112.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de priorización. Beneficiarios: ser mujer.
	Medida 114.	<ul style="list-style-type: none"> • Se aplicarán los siguientes criterios de priorización, entre otros: mujeres.
	Medida 121.1 y 121.2.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de priorización: mujeres
Eje 2. Mejora del medio ambiente y el medio rural.	Medida 211.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de priorización. Beneficiarios: En el caso de que las solicitudes de ayuda superen los límites presupuestarios, se podrá aplicar un criterio de prioridad de selección de beneficiarios. Se considerarán preferentes [...] mujeres [...]
	Medida 212.	
	Medida 214.	
Eje 3. Calidad de vida en las zonas rurales y diversificación de la economía rural.	Medida 311.	<ul style="list-style-type: none"> • Priorización de beneficiarios: promotora mujer
	Medida 312.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de priorización. Beneficiarios: promotor/a joven y/o mujer
	Medida 331.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de priorización. Beneficiarios: mujeres

Fuente: Elaboración propia en base a la información del PO FEADER 2007-2013.

En cuanto a los criterios de selección, la cuestión de género se tiene en cuenta en 11 (tabla 16) de las 18 medidas llevadas a cabo en el marco de este PO. De esas 11: en 5 (111, 114, 121.1., 121.2, 311) se indica explícitamente que se priorizará a las mujeres en el proceso de selección, en 6 (112, 211, 212, 214, 312, 331) se señala a las mujeres como beneficiarias en la lista que figura en el cuadro de “criterios de priorización” en las fichas de las distintas medidas, y en 3 de estas 6 (eje 2) se especifica que solo se priorizarán en

caso de que las solicitudes de ayuda superen los límites presupuestarios. Dado lo anterior, los ejes 1 y, en especial, 3 son los que más compromiso con la cuestión de género parecen mostrar.

Para continuar, en lo que se refiere a la *evaluación final*, se presentan los datos sobre personas (y explotaciones) participantes y beneficiarias totales del período 2007-2013, así como sobre el empleo (bruto y asociado) creado. Si bien cierto número de indicadores aparecen desagregados por sexo en los ejes 1, 3 y 4 (participantes que concluyeron satisfactoriamente una actividad de formación, jóvenes agricultores beneficiarios de ayuda, titulares de explotaciones, beneficiarios, empleos creados), siguen presentándose otros muchos sin desagregar (participantes en la formación, explotaciones agrícolas beneficiarias de ayudas, explotaciones/empresas que introducen nuevos productos y/o técnicas, empresas beneficiarias, agricultores beneficiarios, empleo generado en el sector primario y en la industria alimenticia, empleo directo, indirecto e inducido, beneficiarios por medida). Cabría destacar que: a) en el marco del eje 4, incluso, se confirma que al comienzo del periodo ni siquiera se recogió el sexo de los beneficiarios; b) el eje 2 presenta exclusivamente datos sin desagregar (explotaciones beneficiarias de ayuda, nº de contratos, silvicultores beneficiarios de ayuda); c) en la exposición de los datos globales relativos al gasto ejecutado 2007-2010, al gasto ejecutado 2011-2015 y del impacto del gasto ejecutado total, todos los datos se presentan sin desagregar.

Aparte de la falta de desagregación, siguen observándose otros fallos metodológicos en el análisis social de los datos, como; a) la afirmación de cuestiones que quedan sin justificar cuantitativamente dado que no se presenta ningún gráfico o tabla que lo respalde, como por ejemplo “casi el 25% de los participantes en la formación han sido mujeres y el resto hombres, predominando en ambos sexos los mayores de 40 años” (medida 111); y b) la presentación de datos generales de los que se extraen los referidos a las mujeres, como si de excepciones se tratasen.

En esta evaluación final se confirma, asimismo, que no se desarrollaron otras acciones de género aparte de aquellas en forma de criterios de género (tabla 16) que son, todas, de carácter positivo. El FEADER, por consiguiente, no ha introducido ninguna acción de género de carácter transversal en este período.

En cuanto al análisis presupuestario, cabe señalar, en primer lugar, que debido a cambios y modificaciones del PO, derivados sobre todo de la situación de crisis financiera (falta

de iniciativa privada, reducción del gasto público, etc.) junto a otras circunstancias, como, por ejemplo, la insuficiente ejecución de algunas medidas, el presupuesto destinado originalmente a ciertos ejes y medidas se retribuyó en varias ocasiones. Como consecuencia, el eje 3 ha sido el que “ha sufrido mayor recorte presupuestario a lo largo de las diferentes modificaciones” (-32’59%) (PO FEADER 2007-2013, pg. 215) y en cuanto a medidas, la 313 y la 112, son la segunda (-60’67%) y la cuarta (-40’14%) con mayor reducción respectivamente, si no se tienen en cuenta aquéllas que han sido definitivamente eliminadas del PO.

No obstante lo anterior, a nivel de ejes, el 3 sería el que más consideración al género ha mostrado (objetivo de eje, criterios en varias medidas, objetivo de una medida) y, en segundo lugar, figuraría el eje 1 (criterios de varias medidas y objetivo de una medida). Si bien a nivel de apoyo económico el eje 3 no ocupa uno de los mejores puestos, recibiendo el 10,10% del total del presupuesto FEADER, el eje 1 se encuentra en el primer puesto (60,49%).

Tabla 17

Cofinanciación final del PO FEADER 2007-2013 por eje		
Eje	Cantidad (€)	Cantidad/total (%)
Eje 1. Aumento de la competitividad del sector agrícola y forestal.	142.001.116,18	60,49
Eje 2. Mejora del medio ambiente y el medio rural.	51.332.287,48	21,87
Eje 3. Calidad de vida en las zonas rurales y diversificación de la economía rural.	23.712.257,35	10,10
Eje 4. Aplicación de la metodología LEADER	12.439.546,70	5,30
Eje 5. Asistencia Técnica	5.257.783,40	2,24
TOTAL	234.742.991,11	100

Fuente: Elaboración propia en base a la información de la Evaluación a posteriori del PDR de Canarias 2007-2013.

A nivel de medidas, de un total de 22 ejecutadas, 10 son las que incluían criterios de género. Y de las 5 medidas que no se llegaron a ejecutar (114, 115, 311, 312 y 331) las incluían 4. La distribución del presupuesto entre las medidas que incluyen y las que no incluyen consideraciones de género en sus criterios parece a priori parejo si se observa la tabla 18, sin embargo, si nos concentramos en localizar aquéllas medidas que,

además, las incluyen en sus objetivos (112 y 313), éstas figuran respectivamente a la cola de la primera mitad de medidas con mayor financiación y en la segunda mitad.

Tabla 18

Cofinanciación del PO FEADER 2007-2013 por medida							
	Medida	Cantidad (€)	Cantidad/tot al (%)		Medida	Cantidad (€)	Cantidad/tot al (%)
1	121.1	64.304.401,49	27,39	15	321	2.054.142,92	0,88
2	121.2			16	411	1.901.506,74	0,81
3	123	35.618.951,91	15,17	17	313	764.685,83	0,33
4	125	31.525.207,93	13,43	18	132	689.348,22	0,29
5	214	21.927.360,97	9,34	19	111	630.086,60	0,27
6	227	15.230.612,95	6,49	20	211	466.685,20	0,20
7	323	14.291.521,37	6,09	21	212	301.822,20	0,13
8	226	13.405.806,16	5,71	22	421	74.949,43	0,03
9	413	8.380.061,87	3,57	23	114	0,00	0,00
10	112	7.075.753,09	3,01	24	115	0,00	0,00
11	322	6.601.907,23	2,81	25	311	0,00	0,00
12	511	5.257.783,40	2,24	26	312	0,00	0,00
13	133	2.157.366,94	0,92	27	331	0,00	0,00
14	431	2.083.028,66	0,89		TOTAL	234.742.991,11	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información de la Evaluación a posteriori del PDR de Canarias 2007-2013.

Por último, y en cuanto a los datos en materia de *difusión* de los resultados del PO, si bien se especifica qué actuaciones han tenido lugar (creación de dossiers, banners y carteles, artículos para revistas del sector, acciones de publicidad en prensa, radio y tv, habilitación de una web concreta, puesta en marcha de un servicio de atención telefónica, disposición de dípticos, vallas publicitarias, organización de congresos y jornadas formativas, participación en ferias y eventos, etc.), no se especifica, como sí lo hacen los anteriores fondos de este período, el número total de estas actuaciones ni, los datos desagregados por sexo sobre las personas que asistieron a ellas. Con respecto al lenguaje inclusivo, éste continúa siendo bastante precario (silvicultores, viticultores, productores, elaboradores, comercializadores, beneficiarios, beneficiarios mujeres, empresas/explotaciones/actividades turísticas beneficiadas).

Conclusión análisis POs 2007-2013

De todo lo analizado en los tres POs, resulta importante señalar:

1. A nivel de análisis social en las evaluaciones, se presenta una serie de problemas que demuestran la precariedad de conocimientos en investigación social de las personas que las realizan.

2. Si bien la desagregación de los datos por sexo, y otras variables, es considerable a todos los niveles estudiados (evaluación previa, diseño, evaluación final y difusión), siguen presentándose bastantes sin desagregar y, además, en el caso del FEDER y el FEADER, se sigue manteniendo el apartado “igualdad de oportunidades”, en el que se concentra la información de las mujeres, lo que supone una traba para la transversalidad de la PG en estos programas.
3. Y en cuanto a las acciones de género:
 - a. Las acciones de género desarrolladas son en un 71% acciones positivas (71% corresponden al FEADER, 24% al FSE y 5% al FEDER), y en un 29% transversales (57% corresponden al FSE y 43% al FEDER).
 - b. Éstas se dan, sobre todo, en el marco de los ejes aparentemente más “sociales” de cada fondo (eje 2 del FSE, ejes 1 y 2 del FEDER y ejes 1 y 3 del FEADER), lo que implica que, en general, la mayoría de ejes, medidas y TPs del período directamente no consideran la igualdad entre mujeres y hombres o, lo que es peor, no consideran que sus actuaciones/requisitos puedan tener algún tipo de impacto de género.
 - c. A nivel financiero, en términos generales, es evidente cómo la mayor parte de la cofinanciación se dirige a ejes y medidas o TPs sin ningún tipo de consideración de género mientras que los que sí lo hacen quedan a la cola de la financiación o sufren los mayores recortes. Como consecuencia, el único TP/medida de los tres POs dirigida directamente a mejorar la situación de las mujeres (2.69 del FSE) cuenta con un presupuesto insignificante (135.778,18€), que supone el 0,008% del presupuesto total del período 2007-2013.

3.1.3. CONCLUSIÓN DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO

Sin bien los datos del 2007-2013 nos muestran un avance general en comparación con los del 2000-2006, dándose una mayor desagregación de los datos por sexo, así como por otras variables, y teniéndose en cuenta la cuestión de género en mayor número de ocasiones, tanto a nivel de ejes y medidas como a nivel de criterios de selección, objetivos y compromisos explícitos, también nos indican que falta mucho que mejorar todavía en materia de sensibilización de género y fondos europeos en el caso del Gob. Can. Además, queda claro que las evaluaciones (previas, de seguimiento y a posteriori) deberían ser

gestionadas por personas formadas en estudios sociales con el fin de enriquecer los análisis de datos de forma científicamente válida y sólida.

Por otro lado, en lo que respecta a las acciones de género, éstas han aumentado en número desde el período 2000-2006 al 2007-2013. Sin embargo, resulta interesante observar esta evolución por tipo de acción y por fondo.

Por tipo de acción se observa cómo de un período a otro ha aumentado sobre todo el número de acciones positivas, más que las transversales, desapareciendo, además, aquéllas con ambos caracteres. Esto podría estar sugiriendo una incomprensión del *mainstreaming de género* por parte de las personas que planifican e implementan los diferentes POs del Gob. Can., que siguen identificando, en mayor medida, las acciones de género con acciones positivas.

Tabla 19

Acciones de género de los periodos 2000-2006 y 2007-2013 por tipo de acción.		
Tipo de acciones	2000-2006	2007-2013
Positivas	6 (55%)	17 (71%)
Transversales	4 (36%)	7 (29%)
De ambos caracteres	1 (9%)	0

Fuente: Elaboración propia en base a la información del informe final de ejecución y a posteriori del POIC 2000-2006 y del FEADER 2007-2013 y los informes anuales del FSE 2012 y del FEDER 2014.

Y por fondo, se observa que aquél que más ha avanzado es el de agricultura (que lo ha apostado todo por las acciones positivas), al que le sigue de muy lejos el FEDER (que ha mejorado ligeramente en sentido transversal) y, finalmente, el FSE que sufre cierto retroceso (logrando mantener a duras penas el equilibrio entre acciones).

Tabla 20

Acciones de género de los periodos 2000-2006 y 2007-2013 por fondo y tipo de acción				
Período	Fondo	Tipo de acciones		
		Positivas (nº/%)	Transversales (nº/%)	De ambos caracteres (nº/%)
2000- 2006	FSE	6 (86%)	4 (75%)	1 (100%)
	FEDER	1 (14%)	1 (25%)	0
	FEOGA-O	0	0	0
2007- 2013	FSE	4 (24%)	4 (57%)	0
	FEDER	1 (5%)	3 (43%)	0
	FEADER	12 (71%)	0	0

Fuente: Elaboración propia en base a la información del informe final de ejecución y a posteriori del POIC 2000-2006 y del FEADER 2007-2013 y los informes anuales del FSE 2012 y del FEDER 2014.

Lo cual podría tener relación directa con la reducción presupuestaria que ha sufrido cada fondo desde el período 2000-2006 al 2007-2013, siendo el más llamativo el del FSE¹⁴.

Tabla 21

Diferencias entre el presupuesto total del periodo 2000-2006 y el 2007-2013 por fondo			
	Presupuesto (€) 2000-2006	Presupuesto (€) 2007-2013	Diferencia (%)
FSE	363.839.858,58	71.306.524,38	-80,40
FEDER	2.490.767.070,38	1.358.969.654,63	-45,44
FEOGA- O/FEADER	245.751.120,76	234.742.991,11	-4,48
TOTAL	3.100.358.049,72	1.665.019.170,12	-46,30

Fuente: Elaboración propia en base a la información del informe final de ejecución y a posteriori del POIC 2000-2006 y del FEADER 2007-2013 y los informes anuales del FSE 2012 y del FEDER 2014.

¹⁴ Si bien no se sabe con seguridad a qué se debe esta reducción tan grande en comparación con la sufrida por el resto de fondos, se sospecha que ésta pudiera deberse, en primer lugar, a la pérdida del derecho de España en general a recibir las ayudas del Fondo de Cohesión, debido a que su PIB consiguió superar el 90% de la media comunitaria en el periodo 2000-2006; y, en segundo lugar, a que la especificidad de Canarias como 'región ultraperiférica' se ha podido estar utilizando especialmente para asegurar inversiones europeas en los sectores técnicos, atendidos por FEADER y FEDER. Pero la respuesta a esta incógnita sería material para otro TFM.

Por tanto, las acciones de género implementadas han aumentado pero de forma desequilibrada (en tanto que se han impulsado, sobre todo, acciones positivas) y retrocediendo en el FSE, que hasta hoy es el que ha actuado de ejemplo en este sentido.

A lo anterior se le añade:

- a) Estas acciones se han implementado en los fondos, ejes, medidas o TPs de tono más social, que están entre los que menos cofinanciación europea adquieren; y que,
- b) A pesar de no poder rastrear las cantidades exactas destinadas a las acciones de género dentro de ejes/medidas que han mostrado alguna consideración de género, el presupuesto destinado directamente a las mujeres, con el fin de mejorar la igualdad de género, ha disminuido significativamente (97,5%) desde el 2000-2006 (cuando suponía el 0,32% del presupuesto total del período) al 2007-2013 (cuando supone un 0,008%).

Sin duda, aunque desde una perspectiva global parezca que se ha avanzado en este sentido, desde una perspectiva más detallada queda claro que no se ha progresado tanto como se debiera. Es evidente que se requiere de una mayor sensibilización y, sobre todo, de una mayor formación en género para las personas cuya función sea planificar y/o diseñar los diferentes POs a nivel de Gob. Can., con el fin de entender la PG y saber aplicarla en forma de acciones positivas y/o transversales cuando resulte conveniente en cualquier fondo y eje, sin importar el tipo de temática, no bastando, como ha quedado demostrado, la mera colaboración puntual y/o parcial del organismo de igualdad correspondiente.

3.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

En el siguiente apartado se analizan, con el fin de contrastar las conclusiones del anterior, aportaciones de las entrevistas realizadas a agentes de distintos niveles de gobernanza (nacional y regional) implicadas de algún modo con las temáticas tratadas en el marco de este TFM: igualdad y/o fondos europeos. Las entrevistas que se analizan a continuación han sido realizadas por:

1. Técnica en la Unidad de transversalidad de la Secretaría de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios.

2. Técnica del Servicio de Planificación y Programas del Instituto Canario de Igualdad.
3. Técnica de la Dirección General de Promoción Económica, Consejería de Economía, Industria, Comercio y Conocimiento del Gobierno de Canarias.

El análisis seguirá el orden diseñado en el guion de las entrevistas (ANEXO XIV).

En un principio las entrevistadas difieren en cuáles han sido los avances más importantes a nivel institucional europeo, entre los períodos 2000-2006 y 2007-2013. Mientras que la entrevistada del ICI habla en términos generales de un empuje europeo muy fuerte en los primeros períodos que se desinfla en el 2007-2013¹⁵, las otras dos escogen estrategias concretas que, desde sus puntos de vista, contribuyeron más a la igualdad en esos años. La entrevistada de la Red escoge la Iniciativa EQUAL, que garantizaba la participación de los organismos de igualdad en sus proyectos¹⁶, mientras que la del Gob. Can. considera que la clave ha sido las diferentes directivas y su trasposición a las legislaciones nacionales y, como consecuencia, regionales. Asimismo, todas consideran que habría que seguir desarrollando políticas sobre igualdad de género, como hasta ahora, o “incluso reforzarlo”, explica la Red, y, sobre todo, los esfuerzos deberían centrarse más, concretamente, en la implementación, añade el Gob. Can. En este sentido, el ICI muestra cierta preocupación porque los actores involucrados normalmente en la gestión de estos fondos en los gobiernos continúan poniendo resistencias y obstáculos a la aplicación y al desarrollo de las políticas de igualdad.¹⁷

Las entrevistadas vuelven a diferir radicalmente cuando se abordan los avances en materia de igualdad que ha traído consigo el período actual (2014-2020). Mientras que desde el Gob. Can. se afirma que se está afianzando mucho más la política de igualdad, desde la Red se acusa a la UE de haberse relajado un poco en esta materia. El ICI, por su parte, adoptando una postura intermedia, considera que los reglamentos están muy bien

¹⁵ “en los primeros períodos había como un empuje porque, claro, no estaba todo todavía normativizado, ¿no? No estaba todo recogido... Había un empuje, a lo mejor, más fuerte, de la UE. Y, luego, cuando ya todo estaba en los reglamentos y se ha ido consolidando, parece como que se ha desinflado” (ICI, Marzo 2018)

¹⁶ “la Iniciativa EQUAL [...] obligaba a que hubiese participación de un organismo de igualdad y, entonces, pues, bueno, te permitía estar desde el principio del proyecto interviniendo y modificar muchas cosas” (Red, Marzo 2018)

¹⁷ “Hay una reacción a esto y la excusa es que no hay suficientes recursos, es duplicar órganos, los costes, la gente no está formada, no hay perfiles profesionales...todo son excusas” (ICI, Marzo 2018)

pero que falta un seguimiento serio y constante de estas políticas¹⁸, ya sea a nivel europeo o a nivel regional.

En cuanto a la percepción del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos estructurales a nivel nacional y/o autonómico, las tres mujeres coinciden en que éstas muestran, en general, una concienciación y un compromiso importantes, y muchas de ellas, además, han recibido formación. No obstante, distinguen entre los niveles técnico, que serían los anteriores, y político que, por el contrario, debería sensibilizarse e implicarse más. La Red explica esto con claridad:

“Ahora mismo yo creo que en España, no por la política de España, sino por cómo está percolando la igualdad en las personas de las instituciones que gestionan fondos comunitarios, el compromiso de España es importante. Pero no por la voluntad política sino porque, bueno, pues llevamos muchos años trabajando, el Instituto con los gestores de fondos, y entonces eso se va notando” (Red, Marzo 2018);

Mientras que desde el ICI se mantiene, nuevamente, una postura moderada señalando que, al final, todo depende de la persona en sí y no de su cargo¹⁹.

Por otro lado, si se pasa del compromiso con la igualdad a la percepción de la misma, la Red es, esta vez, la que relativiza²⁰, aunque reconoce que todavía queda mucho por hacer para que la igualdad se incorpore a los procedimientos y la forma de pensar de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos, mientras que el ICI, en este caso, no duda en señalar que en la administración pública canaria, tanto en cargos

¹⁸ “los comités de seguimiento para mí son formales [...] están formadas por personas políticas, aunque también personal técnico, y están allí ese día, pero el seguimiento de los proyectos día a día, no sé cómo decirte...” (ICI, Marzo 2018).

¹⁹ “Depende de la persona. Hay personas comprometidas y formadas y otras que se resisten. [...] a pesar de que estas nombrado por tu jefe de servicio o consejera, hay personas que dicen “no me vinculo al proyecto porque no tengo tiempo o no me interesa” y no van. Con lo cual, esa voluntad política del consejero que ha suscrito el escrito la hay, tú la ves, que sí que quiere, pero después no se traduce a nivel técnico. Y otras veces ocurre al revés, el personal técnico, concienciado, no consigue el compromiso de tu jefe porque te dice “no, tú tienes que estar en esto, esto y esto y no tienes tiempo para eso, eso se lo das a quien...”” (ICI, Marzo 2018).

²⁰ “[...] en estas cosas, también importan las personas. [...] si las personas son receptivas empiezan a entenderlo y entonces es como que resulta fácil, ¿no? [...] o sea que al final trabajas con personas, ya no con fondos.” (Red, Marzo 2018).

públicos como en responsables intermedios, jefaturas de servicio y personal técnico, comparten una visión negativa:

“[...] hay un rechazo generalizado a que existan desigualdades [...] los actores normalmente involucrados no están sensibilizados ni formados y no aceptan injerencias externas [...] la intervención del Instituto siempre se [ve] como una acción externa, plasta, molesta, incordiante y “ya están aquí las mismas diciendo chorradas”” (ICI, Marzo 2018);

Lo que viene a chocar con el discurso del Gob. Can., quien no identifica el problema en las personas que planifican los programas, sino que en las que planifican los proyectos, personas que, en términos generales, perciben la igualdad como una carga adicional de trabajo debido a que no entienden cómo implementarla o, sencillamente, no creen en ella.

Pasando de las percepciones de la igualdad entre mujeres y hombres a su implementación, las herramientas existen, coinciden las profesionales en igualdad, pero ya sea por ignorancia²¹ o por desconocimiento²² no se utilizan. Desde el Gob. Can. se considera que las personas gestoras entienden que la igualdad se debe aplicar a través de acciones que garanticen la composición paritaria o, sobre todo, la utilización del lenguaje no sexista, y que ambas, al ser prácticas que requieren un esfuerzo, en tanto que se salen de “lo que se acostumbra a hacer”, a la gente le parece una estupidez. No obstante, las tres coinciden en que existe una clara diferencia en la gestión de las acciones de igualdad por fondo porque se ha trabajado con ellos desde hace más tiempo²³ o porque sus acciones y los sectores a los que se dirigen son más o menos proclives a visualizar cómo fomentar y garantizar la igualdad de género²⁴.

²¹ “Siguen considerando que la igualdad es formal y legal, entonces, desde el momento en el que tu proyecto dice que no discrimina por sexo, creen que contribuye a la igualdad” (ICI, Marzo 2018)

²² “[...] no saben muy bien, a veces, cómo hacerlo. [...] Entonces, muchas veces [...] no [es] falta de voluntad sino, muchas veces, de desconocer la herramienta” (Red, Marzo 2018)

²³ “Con los que llevas más tiempo trabajando, pues, conocen más las herramientas [...] o sea, lo tienen más incorporado [...] y no se quedan en la superficie [...] ya no se quedan solo en estadísticas desagregadas, tal cual, sino que “vamos a cambiar roles y estereotipos”, “vamos a cambiar las formas de relacionarse de las personas”.” (Red, Marzo 2018)

²⁴ El FSE se dirige a las personas directamente por lo que es más fácil implementar las políticas de igualdad. [...] la implementación es más sencilla porque la visión de los problemas es clara. En el FEOGA/FEADER también [...] es evidente la masculinización del sector. El FEDER tiene el problema que trata muchos sectores [...] y se centra especialmente en las infraestructuras y en la asistencia técnica, por lo que les cuesta ver cómo implementar la igualdad. (Gob. Can., Marzo 2018)

Con respecto al apoyo presupuestario que recibe la igualdad de género en todos los fondos que aquí se estudian (FSE, FEDER, FEADER), las tres entrevistadas coinciden en que “no se dan los recursos adecuados”, “en conjunto se dedica poco, muy poco” o incluso que en la medida que la igualdad ha perdido peso político, ha perdido presupuesto:

“[...] tú te pones a ver y es que los organismos de igualdad cada vez tienen menos presupuesto, aunque digan que se mantiene con relación al año pasado, porque si la cosa fuera bien lo que deberían hacer es ir aumentando. Si se mantienen están disminuyendo. Entonces, yo creo que todos los organismos de igualdad que había antes que ahora son DGs de mujeres, parques y jardines y... ¿no? Entonces, pues, yo creo que en general, ha habido un momento en el cual iba creciendo, desde la creación de Instituto, los organismos de igualdad de las CCAAs, concejalías en los ayuntamientos..., y un momento en el que empezaron a decrecer y decrecen en peso político y presupuesto, eso es así” (Red, Marzo 2018)

Para ayudar a garantizar la atención a la igualdad en la planificación, diseño y gestión de los POs de los fondos, las administraciones públicas parecen depender enteramente de los organismos de igualdad. En relación con los fondos europeos la Red trabaja en colaboración con sus gestores a nivel nacional²⁵, mientras que a nivel del Gob. Can., la entrevistada señala que, aparte de las acciones desarrolladas por el ICI (de sensibilización, formación o supervisión del trabajo de los gestores de los fondos) no ve que la igualdad se impulse de muchas otras maneras en esta institución. Sin embargo, el ICI, responsable de incorporar la PG en los diagnósticos, programas, criterios y evaluaciones, no empezó con esta tarea hasta el período 2007-2013 y, desde entonces, se ha podido mantener a duras penas, señala:

²⁵ “[...] en todas las cosas que están haciendo [...] en todas las redes [...] en todas las acciones que hacen [...] o sea, la Red está en todos los fondos, colaborando en grupos de trabajo sobre temas que parecen que son importantes en cada momento [...] E intentando meter la cabeza lo más que podemos.” (Red, Marzo 2018)

“[...] si tuviéramos un equipo más amplio o tuviera yo más tiempo [...] estaría más dando la lata metida allí [refiriéndose a la Consejería de Hacienda y los Comités de Seguimiento], dando batalla, pero [...] estás en 20.000 cosas y muchas son urgentes y, entonces, vas dejando cosas... [...] Somos muy pocas realmente. [...] En planificación somos tres técnicas, la jefa de servicio y un auxiliar. [...] Hemos participado y seguimos participando puntualmente en los requerimientos por parte de Hacienda y de los Comités de Seguimiento, pero no estamos día a día.” (ICI, Marzo 2018)

El guion de esta entrevista también incluyó preguntas relacionadas con las conclusiones derivadas del análisis cuantitativo, con el fin de conocer la opinión que las diferentes entrevistadas tenían al respecto, si estaban o no de acuerdo con ellas. De esta manera, y en relación con la primera conclusión, las tres entrevistadas explican que los informes evaluativos son, generalmente, encargados a consultoras externas que han ganado un concurso público. Los criterios de selección se imponen, a veces, desde la CE, y se establecen para tratar de encontrar los perfiles adecuados, mantiene el Gob. Can. No obstante, las otras dos entrevistadas están de acuerdo en que entre todos los criterios que se valoran, sean técnicos o económicos, los últimos son los que más peso tienen actualmente, en proporciones de 60-40, 20-80 o si no únicamente, lo que puede derivar, efectivamente, en fallos en el tratamiento y desagregación de los datos, entre otros:

“[...] creo que eso desdibuja totalmente los resultados, porque al final son, a lo mejor, empresas que ni siquiera quien luego va a hacer la evaluación es su personal sino que son personas que han contratado al efecto, que han contratado para eso, que les pagan mal, que no tienen formación, que... ¿sabes? Entonces, claro, luego ves cosas que dices “¡madre mía!”. Barbaridades, ¿no? Yo no sé qué pasa en Canarias. No conozco el caso concreto, pero sé que es una cosa que está ahí y que desdibuja muchísimo.... O sea, es que yo no me imagino que tú te puedas poner a hacer un puente y contratar a la primera empresa que encuentras, la más barata, sin ver que realmente sepa construir un puente, que cuenta con personas especialistas y tal...” (Red, Marzo 2018)

Con respecto a la segunda conclusión, que tiene que ver con la falta de desagregación de los datos por sexo, así como por otras variables tales como edad, grado de discapacidad, etnia, etc. (interseccionalidad), todas las entrevistadas están de acuerdo en que ésta ha sido la dinámica en los períodos estudiados. Para el ICI se trata de una especie

de inercia y para la Red de un desinterés y una falta de interiorización de la importancia de desagregar los datos desde el principio hasta el final.

“Cuando hablamos con algún responsable o así nos dice “no, es que eso es el programa informático” y decimos “pero mire, es que el programa informático está hecho por personas y para personas, usted le pone las condiciones, la máquina no piensa sola, el informático o la informática programa la máquina para que funciones de una determinada manera, luego, entonces, tú le tienes que decir los requisitos que tú quieres”. “Mire, yo quiero poder llegar a esta información”, “cómo lo diseñe usted informáticamente me da igual porque eso yo lo desconozco, pero me tiene que desagregar los datos por sexo”. Yo tengo que poder saber, en un momento dado, pues eso, qué perfil tengo de mujeres con discapacidad de etnia gitana. Cruzarlos. Pero no que me desagregues arriba y no abajo. Y que el programa no sea una excusa. Otra excusa es “no, es que siempre se ha hecho así”. Otra excusa es “no, es que en los registros nacionales está así, nosotros no podemos hacerlo distinto”. ¿Cómo qué no? Vale, a nivel nacional vienen así, es más, a veces el INE desagrega más, pero tú no tiene por qué reproducir el error. [...] “No, es que educación nos lo entrega así”, “No, es que salud nos lo entrega así”, “pero mira, es que el instituto lo tiene que recabar desagregado, o sea que...” [...]En fin. Y luego eso, la formación de personal técnico que diseña los registros, los formularios y los programas informáticos. Los formularios y los registros siguen estando en lenguaje totalmente masculinizado (beneficiarios, propietarios...) [...]”. (ICI, Marzo 2018)

En lo que se refiere a la tercera conclusión, sobre las acciones de género, sean positivas o transversales, que se han llevado a cabo en ambos períodos en los diferentes fondos, las entrevistadas de la Red y del Gob. Can. creen que la aplicación de unas y de otras siguen un proceso en el cual se empieza por las acciones positivas y luego se van añadiendo las transversales. Por esta razón, aquél fondo con el que se empezó a trabajar antes (FSE) cuenta con ambos tipos, mientras que con el que se empezó a trabajar por último (FEADER) consta, por el momento, únicamente con acciones positivas. Sin embargo, para la Red, el proceso sigue este orden debido a la facilidad de concretar acciones positivas, en comparación con la complejidad que conlleva la aplicación de la transversalidad, mientras que para el Gob. Can. es una cuestión derivada de los sectores

a los que se dirigen los fondos. Asimismo, añade este último, se entiende que el FSE ha llegado ya a un nivel de continuidad y estabilidad mientras que el FEADER se encuentra en pleno crecimiento.

Por último, en lo que respecta a la cuarta conclusión, referida al apoyo económico que ha recibido la igualdad por parte de los diferentes fondos en los períodos estudiados considerando que no se ha podido medir cuánto se ha invertido de forma implícita (transversal), las tres entrevistadas coinciden en que la transversalidad es la razón por la que el presupuesto destinado a igualdad se hay reducido entre períodos, así como por la que hay pasado de ser un eje a una medida. La transversalidad justifica totalmente que baste con añadir coletillas carentes de contenido y significado del tipo “se incorpora la transversalidad de género en todas las actividades” o “este proyecto incorpora la PG” que resultan en una falta de control que imposibilita la medición precisa de lo que se ha invertido en igualdad. Sin embargo, las tres también coinciden en que el haber podido cuantificar lo que se ha invertido en igualdad de género de forma transversal en estos períodos, no cambiaría sustancialmente los datos de esta conclusión y, si bien se suavizarían, se mantendrían bajos.

Cabe señalar que, con respecto al recorte significativo entre períodos del presupuesto del FSE observado en el análisis cuantitativo, el Gob. Can. puntualiza que este fondo financia otras actividades más allá de lo que recoge el PO regional, como por ejemplo, la garantía juvenil o los programas pluriregionales, que también se desarrollan en Canarias. Por tanto, la cantidad total invertida por el FSE en la región no ha disminuido, simplemente se ha repartido.

3.3.1. CONCLUSIÓN DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

En términos generales, se observa que las reflexiones de las entrevistadas con formación en género coinciden más que aquéllas que no.

En lo que respecta a los puntos no relacionadas con el análisis cuantitativo, se puede observar que, a pesar de que las entrevistadas no coincidan en lo que se refiere a la situación actual de las políticas de igualdad europeas, defendiendo una que se han afianzado mucho y las otras que todavía constan de ciertas carencias y que la UE se ha relajado en este sentido, todas se muestran de acuerdo en que deben seguir

desarrollándose y reforzándose prestando especial atención a su implementación ya que, aunque las personas encargadas de la planificación y gestión de los fondos estructurales, al menos a nivel técnico, muestren bastante compromiso y concienciación con respecto a las normas europeas en igualdad (existiendo claras diferencias por fondo), también es cierto que siguen dándose ciertas resistencias o incluso rechazo a la aplicación de estas políticas, ya sea por desconocimiento, ignorancia o por el esfuerzo que implican. Debido a lo anterior, la colaboración de los organismos de igualdad con la administración pública resulta fundamental. De hecho, en el caso de Canarias parece haber una dependencia muy grande del ICI para la incorporación de la PG en los POs, así como en otros documentos relacionados, pero, paradójicamente, no se le dota de los recursos humanos ni económicos necesarios para que pueda ejercer su tarea de forma adecuada.

Y, con respecto a las cuestiones relacionadas con las conclusiones derivadas del análisis cuantitativo, las entrevistadas coinciden en que la aplicación de acciones de género en el seno de cada fondo es un proceso, que comienza con acciones positivas, debido a una serie de razones, y continúa con la introducción de acciones transversales. Sin embargo, ésta es una evolución *trampa* porque, a pesar de que la transversalidad es una buena herramienta con mucho potencial, todavía parece que no se dan las condiciones necesarias (sensibilización y formación plena en materia de género, falta de recursos económicos y humanos, mecanismos de control y seguimiento, etc.) para que sea realmente efectiva. Debido a lo anterior, por un lado, la posible cuantificación monetaria de las acciones transversales aplicadas en los períodos estudiados no cambiaría sustancialmente las conclusiones del análisis cuantitativo; y, por otro lado, se siguen manteniendo problemas básicos como la falta de desagregación sistemática de los datos por sexo así como cualquier otra variable.

3.3. ANÁLISIS CRUZADO DE CONCLUSIONES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

Varias son las ideas que han ido cobrando forma a lo largo de ambos análisis. En conjunto, creo que se han podido, al menos, materializar tres grandes ideas, y que juntas forman una poderosa combinación:

1. Regulación vinculante en materia de género,

2. la transversalidad como mecanismo clave para su implementación, y
3. recursos económicos que la posibiliten.

Ya desde el marco teórico se hablaba de regulación en materia de género jurídicamente vinculante, aquella relacionada con todo lo que tenía que ver con el mundo laboral (acceso igualitario, igualdad de salarios, bajas de maternidad, etc.), y regulación no vinculante, que trataba aspectos mucho más heterogéneos (violencia de género, trata, estereotipos y roles, sanidad, política, etc.). En este sentido, es evidente la limitación jurídica que existe a nivel europeo para mejorar la vida de sus ciudadanos y ciudadanas, en tanto que si bien se han abordado diversos aspectos de la igualdad entre mujeres y hombres más allá del ámbito del trabajo, éstos solo se han celebrado políticamente y han sido relegados al ámbito no vinculante.

Más adelante, cuando se abordaban las diferentes estrategias de implementación de las políticas de igualdad, se trataba la transversalidad como un mecanismo necesario y complementario de las acciones positivas para la construcción de una estrategia efectiva para la aplicación de la igualdad en todos los ámbitos y a todos los niveles. En las entrevistas incluso se habla de que este es El Proceso que debe seguir la implementación de la igualdad. No obstante, ¿por qué, aun poniendo en práctica estos mecanismos los resultados del estudio cuantitativo no han sido precisamente positivos para Canarias? Las cuestiones que han fallado y que se han podido detectar aquí (que no descartan otras) son: la falta de sensibilización y formación plena en materia de género de todas las personas que de algún modo o en algún nivel participan en la gestión de los fondos europeos, la falta de mecanismos de control y seguimiento específicos de la integración de la igualdad entre mujeres y hombres y la falta de recursos económicos y humanos que posibiliten todo lo anterior.

En una de las entrevistas se planteó la incógnita de que, si en vez de haber apresurado la introducción de la transversalidad como mecanismo abstracto en los procedimientos de gestión y planificación en el período 2007-2013 se hubiera introducido primero como objetivo específico en todos los fondos y ejes a modo de práctica transitoria que la consolidara previamente para luego, en el período actual pasarla a un plano más implícito, quizás todo hubiera resultado de otra manera, pero esto nunca lo sabremos. Sin embargo, está claro que no ha pasado lo que se esperaba y que lejos de haber llegado a una “estabilización” de la política de igualdad, como también se planteaba en otra de las

entrevistas, ésta se ha estancado. La premura por introducir la transversalidad, mecanismo con muchísimo potencial y portador de grandes expectativas feministas, ha hecho que se pasara por alto que todavía faltaba mucho trabajo de base.

Por último, la cuestión de los recursos económicos ha sido una constante desde el marco teórico, pasando por el estudio cuantitativo hasta llegar al cualitativo. La asignación de fondos a la promoción de la igualdad de género es fundamental para que todo lo demás pueda llevarse a cabo. Se disponía de la carretera (legislación) y del vehículo (transversalidad), solo faltaba el combustible: los recursos económicos y humanos. En este estudio ha quedado más que claro que las deficiencias económicas y de personal del organismo de igualdad regional que, al fin y al cabo, es aquél que se responsabiliza de la introducción de la PG en los diferentes documentos relativos a fondos europeos, ha sido un problema a la hora de poder afrontar esta tarea de forma eficiente y eficaz. Es necesario que este trabajo sea respaldado de forma apropiada.

Con todo lo anterior, no solo ha quedado clara la importancia de las tres grandes ideas sino que también debería haberlo hecho su interrelación: para que la transversalidad se ponga en marcha, teniendo en cuenta que se deben solucionar todas sus deficiencias, se necesitan recursos; para conseguir esos recursos, ya sean humanos o económicos, se necesita que un marco legislativo respalde su dotación; y para ir ampliando y desarrollando ese marco legislativo éste debe diversificarse y transversalizarse. Sin duda, es el pez que se muerde la cola.

4. CONCLUSIONES

Llegados a este punto del trabajo toca volver sobre los objetivos y la hipótesis señalada en un principio. Con las diferentes fases que ha tenido este TFM se han podido ir cumpliendo con los objetivos específicos que se marcaron:

1. Gracias a la revisión documental se han podido valorar las normativas europeas que existen en igualdad de género, analizar en profundidad sus estrategias de implementación y de qué manera ambas han sido gestionadas por el Gob. Can. en el marco de los fondos estructurales de los períodos 2000-2006 y 2007-2013.
2. El análisis cuantitativo exigía la creación de una lista de indicadores de género, que en este caso ha adoptado forma de cuestionario, y que ha permitido medir el grado de implementación de las normativas y las estrategias en la actuación del Gob. Can. en los períodos citados anteriormente.
3. Y, por último, a través de las aportaciones recogidas por medio de entrevistas se han podido recolectar diferentes puntos de vista sobre la situación, así como pesquisas sobre las posibles razones justificativas y algunas propuestas de solución.

Por consiguiente, esta investigación ha cumplido con todos los objetivos específicos planteados.

En cuanto al objetivo general, sobre la adopción de la doble estrategia en la gestión de los FEIE por parte del Gob. Can., se ha podido proporcionar una visión bastante realista de su desarrollo; y en lo referido a la hipótesis planteada, se ha comprobado que el paso al período 2007-2013 y la adopción de la doble estrategia para introducir la igualdad en la planificación y la gestión de los FEIE en Canarias no parece haber supuesto una mejora en su grado de aplicación ni a nivel de resultados ni a nivel de presupuesto. Todo ello determinado en lo posible en los márgenes y posibilidades de un TFM, quedando algunas cuestiones, que han sido señaladas, para el futuro desarrollo de un trabajo más pormenorizado.

4.1. PROPUESTAS DE MEJORA

Para finalizar, este trabajo estaría incompleto sin listar una serie de propuestas de mejora con el fin de progresar en la integración de la igualdad en la gestión de los FEIE que han surgido de forma natural de todo lo anterior:

A nivel europeo:

- Continuar produciendo normativas jurídicamente vinculantes en materia de género.
- Mejorar efectivamente el sistema de control y seguimiento de la política de igualdad que procure su buena aplicación y la generación efectiva de resultados.

A nivel canario:

- Fomentar la concienciación y la formación de todas las personas implicadas de algún modo, a nivel político, técnico y operativo, en materia de género.
- Asegurar la colaboración continua del ICI en todas las actividades relacionadas con los fondos procurándoles unos recursos económicos y humanos adecuados para ello, al menos hasta que se haya llegado al punto en el que las personas implicadas normalmente en esas actividades puedan implementar las estrategias de igualdad efectivamente, en este caso el ICI actuará de supervisor y observador.

“[...] cuando se creó el Instituto [de la Mujer] en el 83, se creó porque hubo una presión muy fuerte del movimiento feminista de aquel momento, de las mujeres, por cambiar. O sea, las mujeres de mi generación queríamos cambiar las cosas, no nos valía lo que había. Y las Instituciones y las leyes tuvieron que cambiar, porque era como que “¡hasta aquí!”, ¿no? Yo no sé si ahora estamos en otro momento muy parecido [...]” (Red, Marzo 2018)

5. BIBLIOGRAFÍA DE TRABAJOS CITADOS

- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional** (1997). “A Project level handbook. The why and how of gender-sensitive indicators”. Canada.
- Alfama, Eva** (*et. al.*) (2015). “¿Qué ha cambiado con esta crisis? El mainstreaming de género en la encrucijada”. *Investigaciones Feministas*, vol. 5; pp. 69-95.
- Astelarra, Judith** (2004). “Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina”. CEPAL: Unidad Mujer y Desarrollo, Secretaría Ejecutiva. Naciones Unidas: Santiago de Chile.
- Borchardt, Klaus-Dieter** (2011). *El ABC del Derecho de la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión europea.
- Bustelo, María & Lombardo, Emanuela** (2006). “Mainstreaming de género y análisis de los diferentes “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ”. *Revista Española de Ciencia Política*, nº 14; pp. 117-140. Madrid.
- Casco, Beatriz** (2003). “Una aproximación al concepto de “gender mainstreaming”. *Intervenciones de Mediación a favor del mainstreaming. Sistemas locales para la igualdad de oportunidades.*”
- Comisión Europea** (1990). [90/C 327/04] Proyecto de Comunicación a los Estados miembros por la que se fijan las orientaciones para los programas operativos o subvenciones globales que los Estados miembros están invitados a elaborar en el marco de una iniciativa comunitaria para la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y de la formación profesional. Iniciativa “NOW”.
- Comisión Europea** (1996). [COM(96) 67 final] Comunicación de la Comisión “Integrar la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Conjunto de las Políticas y Acciones comunitarias”.
- Comisión Europea** (1997). “Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género”. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.
- Comisión Europea** (1999). “El nuevo período de programación 2000-2006: documento de trabajo metodológicos. Documento de trabajo 2. La evaluación previa de las

intervenciones de los Fondos Estructurales”. Dirección General Política Regional y Cohesión.

Comisión Europea (2000a). “Implementation by the European Community of the Platform for Action dated at the Fourth World Conference on Women in Beijing 1995.

Comisión Europea (2000b). Comunicación de la comisión a los Estados miembros de 14.04.2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo [C(2000)853 – Diario Oficial C127 de 5.5.2000]. Disponible a 1 de Mayo de 2017 en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac10237>

Comisión Europea (2000c). [COM (2000) 335 final – no publicada en el Diario Oficial] Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones – Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). Disponible a 1 de Mayo de 2017 en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac10932>

Comisión Europea (2000d). “The New Programming period 2000-2006: methodological working papers. Working Paper 7. Ex Ante Evaluation and Indicators for INTERREG (Strand A and B). Dirección General de Política Regional.

Comisión Europea (2000e). “The New Programming period 2000-2006: technical papers by theme. Technical Paper 3. Mainstreaming Equal Opportunities For Women And Men In Structural Fund Programmes And Projects.

Comisión Europea (2001). [COM(2001) 539 final del 03.10.2001] “Informe de la Comisión. Décimo segundo Informe Anual sobre los Fondos Estructurales (2000).

Comisión de las Comunidades Europeas (2002). [COM(2002) 748 final] Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de los Regiones. Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006.

Comisión de las Comunidades Europeas (2003). [COM (2003) 840 final del 30.12.2003] Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones por la que se establecen las orientaciones relativas a la segunda fase de la Iniciativa comunitaria EQUAL por lo que respecta a la cooperación transnacional para promover nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo “Libre circulación de las buenas ideas”.

Comisión Europea (2006a). “The New Programming Period 2007-2013. Indicative guidelines on evaluation methods: ex ante evaluation. Working Document N° 1. Dirección General de Política Regional.

Comisión Europea (2006b). [COM(2006) 92 final] Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.

Comisión Europea (2006c). [COM (2006) 92 final – No publicada en el Diario Oficial] Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010. Disponible a 1 de Mayo de 2017 en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:c10404>

Comisión Europea (2010a). [COM(2010) 491 final] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

Comisión Europea (2010b). “Comunicación de la Comisión. Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer”.

Comisión Europea (2012). Programa Operativo FEDER de Canarias 2007-2013.

Comisión Europea (2014). “The Programming Period 2015-2020. Monitoring Evaluation of European Cohesion Policy. European Regional Development Fund. European Social Fund. Cohesion Fund. Guidance document on ex-ante evaluation. Dirección General de Política Regional y Urbana & Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

Comisión Europea (2016). “A comparative analysis of gender equality law in Europe 2015”. European network of legal experts in gender and non-discrimination. Dirección General de Justicia y Consumidores. Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea.

Comité de Regiones (2015). “EU Cohesion Policy and Structural and Investment Funds” Factsheet. An online course (MOOC) for regional and local authorities. Disponible a 23 de enero de 2018 en: http://cor.europa.eu/en/welcome/Documents/Update%204%20June%2015/MOOC_EU_cohesion_policy_and_ESIF.pdf

Consejo de la Unión europea (1994a). Reglamento (CE) N° 1164/94 del Consejo de 16 de mayo de 1994 por el que se crea el Fondo de cohesión.

Consejo de la Unión Europea (1994b). [94/C 231/01] Resolución del Consejo de 22 de junio de 1994 relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres mediante la acción de los Fondos Estructurales Europeos.

Consejo de la Unión Europea (1995). [95/593/CE] Decisión del Consejo de 22 de diciembre de 1995 relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000).

Consejo de la Unión Europea (1996) [96/C 386/01] Resolución del Consejo de 2 de diciembre de 1996 sobre la integración del principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Fondos estructurales europeos.

Consejo de la Unión Europea (1999a). Reglamento (CE) N° 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales.

Consejo de la Unión Europea (1999b). Reglamento (CE) N° 1257/1999 del Consejo de 17 de mayo de 1999 sobre la ayuda al desarrollo rural a cargo del Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agrícola (FEOGA) y por el que se modifican y derogan determinados Reglamentos.

Consejo de la Unión Europea (1999c). Reglamento (CE) N° 1263/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 relativo al instrumento financiero de orientación de la pesca.

- Consejo de la Unión Europea** (2000). [2001/51/CE] Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000 por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).
- Consejo de la Unión Europea** (2005). Reglamento (CE) n° 1698/2005 del Consejo de 20 de septiembre de 2005 relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).
- Consejo de la Unión Europea** (2006a). [7775/1/06] Conclusiones de la Presidencia del 18 de Mayo de 2006.
- Consejo de la Unión Europea** (2006b). Reglamento (CE) N° 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) n° 1260/1999.
- Consejo de la Unión Europea** (2006c). Reglamento (CE) N° 1084/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se crea el Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) n° 1164/94.
- Consejo de la Unión Europea** (2006d). Reglamento (CE) N° 1198/2006 del Consejo de 27 de julio de 2006 relativo al Fondo Europeo de Pesca.
- Consejo de la Unión europea** (2006e). [2006/702/CE] Decisión del Consejo de 6 de octubre de 2006 relativa a las directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión.
- Consejo de la Unión Europea** (2011). [2011/C 155/02] Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Dema Moreno, Sandra** (2008). “A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres”. Oviedo: KRK ediciones.
- Díaz Martínez, Capitolina** (2015). “La perspectiva de género en la investigación social”, en El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación, de García Ferrando, M., Alvira, F., Alonso, L.E. y Escobar, M. (comps.) (2015). Madrid: Alianza Editorial.

Enrique Alonso, Luis (2015). “La entrevista abierta como práctica social”, en El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación, de García Ferrando, M., Alvira, F., Alonso, L.E. y Escobar, M. (comps.) (2015). Madrid: Alianza Editorial.

EUR-lex. Portal electrónico de acceso a la legislación de la Unión Europea. Capítulo sobre Derechos Humanos. Disponible a 20 de septiembre de 2017 en: http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/human_rights.html?root_default=SUM_1_CODED%3D13&locale=es

Gobierno de Canarias. Programa de Iniciativa Comunitaria EQUAL 2000-2006. Disponible a 1 de Mayo de 2017 en: http://www.gobiernodecanarias.org/hacienda/dgplani/fondos_europeos/periodo20002006/iniciativas_comunitarias/equal/index.jsp

Iniesta Alonso-Sañudo, Araceli (1993). “Política de cohesión y fondos estructurales”. N° 91; pg. 215-233.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Conceptos y definiciones. Disponibles a 1 de Mayo de 2017 en: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2012). “European conference Advancing gender training to support effective gender mainstreaming. Reflections from the conference (13-14 de Noviembre de 2012, Lituania). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la UE.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2013). “Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States. Good practices in gender mainstreaming. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la UE.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2016a). “What is gender mainstreaming?”. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la UE.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2016b). “EIGE’s methods and tools”. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la UE.

- Instituto Europeo de la Igualdad de Género** (2016c). EIGE's methods and tools. Disponible a 1 de Mayo de 2017 en: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género** (2016d). "Gender Impact Assessment. Gender Mainstreaming Toolkit". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la UE.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género** (2016e). "Gender Equality Training. Gender Mainstreaming Toolkit". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la UE.
- Jacquot, Sophie** (2010). "The paradox of gender mainstreaming: unanticipated effects of new modes of governance in the gender equality domain". *Wes European Politics*, vol. 33, pp. 118-135.
- Lombardo, Emanuela** (s.f). "El mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. Derecho Comunitario pg. 6-11
- Lombardo, Emanuela** (2002). "La política de género de la UE: ¿Atrapada en el "Dilema de Wollstonecraft"?. *Género y Derechos Humanos*, pp 225-248.
- Lombardo, Emanuela** (2003). "El mainstreaming de género en la Unión europea". *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. Vol. 10-15; pp. 6-11
- Lombardo, Emanuela.** (2006). "Mainstreaming, evaluación de impacto y presupuesto de género: conceptos y criterios". Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- Martín Vida, María Ángeles** (2002). "Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de Acción Positiva". Madrid: Civitas Ediciones.
- Martínez Boyé, Ángeles** (2013a). "Tendencias globales de la transversalidad de género". *Barataria, revista castellano-manchega de ciencias sociales*, nº 16, pp. 107-122. España: UNED.
- Martínez Boyé, Ángeles** (2013b). "El déficit de transversalidad de género en la Unión Europea". *Revista Comunitaria* nº5, pp. 37-60. Madrid: UNED.
- Mezo, Josu** (2015). "Explotación de datos secundarios", en *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*, de García Ferrando, M., Alvira, F., Alonso, L.E. y Escobar, M. (comps.) (2015). Madrid: Alianza Editorial.

- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente** (2014). Programa de Desarrollo Rural de Canarias FEADER 2007-2013.
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente** (2016). Evaluación a posteriori del PDR de Canarias 2007-2013.
- Ministerio de Economía y Hacienda** (2006). Programa Operativo de Canarias 2000-2006. Versión 2.
- Ministerio de Economía y Hacienda** (2010). Programa Operativo Integrado de Canarias 2000-2006. Informe Final de Ejecución 2000-2006.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social** (2013). Programa Operativo FSE Regional de Canarias. Informe Anual. Anualidad 2012.
- Ministerio de Hacienda y Administraciones públicas** (2015). Programa Operativo FEDER de Canarias 2007-2013. Informe de Ejecución de la anualidad 2014.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** (s.f). Programa Operativo Canarias Fondo Social Europeo 2007-2013.
- Ortiz Lallana, Carmen** (2003). “Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea”. Vlex- Información jurídica inteligente nº 47, pp. 99-110. España: Universidad de La Rioja.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea** (1999a). Reglamento (CE) Nº 1783/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de julio de 1999 relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea** (1999b). Reglamento (CE) Nº 1784/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de julio de 1999 relativo al Fondo Social Europeo.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea** (2005). “Decisión Nº 1554/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 que modifica la Decisión 2001/51/CE del Consejo, por la que se establece un programa de acción comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y la Decisión nº 848/2004/CE por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2006a). Reglamento (CE) N° 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1783/1999.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2006b). Reglamento (CE) N° 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1784/1999.

Pazos Morán, María (2001). “Impacto de Género de las Políticas Públicas”. Instituto de Estudios Fiscales.

Pérez del Río, Teresa (2005). “Transversalidad de género y acción positiva en el ámbito comunitario. Lan Harremanak, n° 13 pp. 35-51. España: Universidad de Cádiz.

Pollack, Mark A. & **Hafner-Burton**, Emilie (2000). “Mainstreaming gender in the European Union”. *Journal of European Public Policy*, 7:3, pp. 432-456.

Proyecto CALÍOPE (2007). “Protocolo de implantación de mainstreaming de género”.

Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios (s.f). “Modelo dictamen de las autoridades nacionales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre los programas cofinanciados con los fondos estructurales y de inversión europeos (EIE) en el período 2014-2020”. Gobierno de España.

Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios (2013). “Orientaciones para la integración del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los programas operativos de los fondos estructurales del periodo 2014-2020”. Gobierno de España.

Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios (2014). “Orientaciones para la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los criterios de selección de operaciones del período 2014-2020”. Gobierno de España.

Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios (2015). “Catálogo de buenas prácticas en la introducción del principio de igualdad

entre mujeres y hombres en los fondos estructurales y el fondo de cohesión”. Gobierno de España.

Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios (2016a). “Batería de criterios de selección de operaciones con enfoque de género en el periodo de programación 2014-2020”. Grupo de trabajo de criterios de selección de operaciones. Gobierno de España.

Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios (2016b). “Documentación y herramientas para la integración efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los fondos comunitarios. Período de Programación 2014-2020”. Gobierno de España.

Rees, Teresa (2006). “Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe”. *International Feminist Journal of Politics*, vol. 7, pp. 555-574.

Rigat-Pflaum, María (2007). “Gender Mainstreaming. Luces y sombras de un enfoque para la igualdad de los géneros”. Argentina: Fundación Friedrich Ebert.

Rubery, Jill (2002). “Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy”. *Industrial Relations Journal*, 33:5, pp. 500-522.

Unión Europea (1997). Tratado de Amsterdam.

Unión Europea (2001). Tratado de Niza.

Unión Europea (2007). Tratado de Lisboa.

Unión Europea (2007b). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Unión Europea (2012). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Verloo, Mieke (2005). “Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis approach”. *The Greek Review of social research*, 117, B, pp. 11-34. Vienna.

Vingelli, Giovanna (2014). “Gender Mainstreaming as Institutional Innovation? Gender budgeting, Velvet Triangles, and (Good) Practices”. *Revista Clepsydra*, nº 13; pp. 9-22.

Viñas, Verónica & Natera, Antonio (2004). “Los programas europeos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: una valoración crítica”. *RIPS Vol.3*, nº1; pp.25-51. Madrid: Universidad Carlos II.

Walby, Sylvia (2004). “Mainstreaming de género: Uniendo la teoría con la práctica”. Ponencia para las jornadas “Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas”. Andalucía.

6. ANEXOS (CD)

- 6.1. **ANEXO I.** Programa Operativo Integrado de Canarias 2000-2006: Fondos, Ejes y Medidas.
- 6.2. **ANEXO II.** Programa Operativo del FSE de Canarias 2007-2013: Ejes y Temas Prioritarios.
- 6.3. **ANEXO III.** Programa Operativo del FEDER de Canarias 2007-2013: Ejes y Temas Prioritarios.
- 6.4. **ANEXO IV.** Programa Operativo del FEADER de Canarias 2007-2013: Ejes y Medidas.
- 6.5. **ANEXO V.** Cuadro resumen de las aportaciones del POI 2000-2006 a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 6.6. **ANEXO VI.** Cuadro resumen de las aportaciones del PO FSE 2007-2013 a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 6.7. **ANEXO VII.** Cuadro resumen de las aportaciones del PO FEDER 2007-2013 a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 6.8. **ANEXO VIII.** Cuadro resumen de las aportaciones del PO FEADER 2007-2013 a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 6.9. **ANEXO IX.** Cuestionarios utilizados para el análisis cuantitativo.
- 6.10. **ANEXO X.** Asignación financiera final del Programa Operativo Integrado de Canarias 2000-2006 por Fondos, Ejes y Medidas.
- 6.11. **ANEXO XI.** Asignación financiera final del Programa Operativo del FSE de Canarias 2007-2013 por Ejes y Temas Prioritarios.
- 6.12. **ANEXO XII.** Asignación financiera final del Programa Operativo del FEDER de Canarias 2007-2013 por Ejes y Temas Prioritarios.
- 6.13. **ANEXO XIII.** Asignación financiera final del Programa Operativo del FEADER de Canarias 2007-2013 por Ejes, Subejos y Medidas.
- 6.14. **ANEXO XIV.** Guion de entrevista utilizado para el análisis cualitativo.
- 6.15. **ANEXO XV.** Transcripción de las entrevistas realizadas para el análisis cualitativo.
 - 6.15.1. TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA A LA RED DE IGUALDAD EL 12.03.2018
 - 6.15.2. TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA AL ICI EL 20.03.2018
 - 6.15.3. NOTAS ENTREVISTA AL GOBIERNO DE CANARIAS EL 18.04.2018

6.1. ANEXO I. Programa Operativo Integrado de Canarias 2000-2006:

Fondos, Ejes y Medidas.

FSE 2000-2006 por ejes y medidas	
EJES DE DESARROLLO DEL POI	MEDIDAS
EJE 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	1.8 Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo.
EJE 2. Sociedad del conocimiento (Innovación, I+D, Sociedad de la Información)	2.1. Apoyar la inversión en capital humano en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología y la transferencia de conocimientos hacia el sector productivo.
EJE 41. Infraestructura educativa y refuerzo de la educación técnico-profesional	41.12. Fomentar el acceso de todos/as a las enseñanzas de Formación Profesional y su extensión, en dos componentes: la Formación Profesional de Base y la Formación Profesional Específica.
	41.13. Desarrollar nuevas modalidades de oferta en Formación Profesional inicial/Reglada.
	41.14. Promover mecanismos de integración y mejora de la eficiencia de los subsistemas de Formación Profesional.
	41.15. Proporcionar alternativas educativas enfocadas al mercado de trabajo a las personas que no superan la enseñanza obligatoria.
EJE 42. Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados	42.6. Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral.
	42.7. Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados de larga duración.
	42.8. Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes.
	42.9. Apoyar la reincorporación a la ida laboral activa de las personas ausentes del mercado de trabajo.
EJE 43. Refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad	43.2. Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores.
	43.4. Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo.
EJE 44. Integración en el mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades	44.10. Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.
	44.11. Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
EJE 45. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo	45.16. Mejorar la empleabilidad de las mujeres.
	45.18. Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
EJE 9. Asistencia técnica	9.2. Asistencia técnica FSE

Fuente: Elaboración propia

FEDER 2000-2006 por ejes y medidas	
EJE 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios.
	1.3. Provisión y adecuación de espacios productivos y de servicios a las empresas.
	1.5. Mejora de las condiciones de financiación de las empresas.
	1.6. Apoyo a la internacionalización y promoción exterior.
	1.7. Promoción del capital organizativo de las empresas
EJE 2. Sociedad del conocimiento (Innovación, +D, Sociedad de la Información)	1.10. Desarrollo, promoción y servicios a las empresas turísticas.
	2.2. Proyectos de investigación, innovación y desarrollo tecnológico.
	2.3. Equipamiento científico-tecnológico.
	2.4. Transferencia tecnológica
	2.5. Centros públicos de investigación y centros tecnológicos.
EJE 3. Medio Ambiente, entorno natural y recursos hídricos	2.7. Sociedad de la información.
	3.1. Abastecimiento de agua a la población y a las actividades económicas.
	3.2. Mejora de la eficacia de las infraestructuras existentes y de la utilización del agua.
	3.3. Saneamiento y depuración de aguas residuales.
	3.4. Gestión integral de los residuos urbanos e industriales.
EJE 4.1. Infraestructura educativa y refuerzo de la educación técnico-profesional	3.5. Actuaciones medioambientales en costas.
	3.6. Protección y regeneración del entorno natural.
EJE 5. Desarrollo local y urbano	3.8. Recuperación de suelos y espacios.
	41.1. Construcción, reforma y equipamiento de centros educativos y de formación.
	5.1. Rehabilitación y equipamiento de zonas urbanas.
	5.7. Infraestructuras turísticas y culturales.
EJE 6. Redes de Transporte y Energía	5.8. Conservación y rehabilitación del patrimonio histórico-artístico y cultural.
	5.9. Infraestructuras y equipamientos sociales y sanitarios.
	6.1. Carreteras y autovías
	6.3. Ferrocarriles
	6.4. Puertos
	6.5. Aeropuertos
	6.6. Sistemas de transportes multimodales y centros de transporte.
6.8. Redes de distribución de energía.	
EJE 9. Asistencia técnica	6.9. Energías renovables; eficiencia y ahorro energético excepto las actuaciones contempladas en la medida 6.10.
	6.10. Ayudas de la eficiencia y ahorro energético de las empresas.
	9.1. Asistencia técnica FEDER

Fuente: Elaboración propia

FEOGA 2000-2006 por ejes y medidas	
EJE 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	1.2. Mejora de la transformación y comercialización de los productos agrícolas.
EJE 3. Medio Ambiente, entorno natural y recursos hídricos	3.9. Silvicultura.
	3.10. Acciones medioambientales derivadas de la conservación del paisaje y de la economía agraria.
EJE 7. Agricultura y desarrollo rural	7.2. Desarrollo y mejora de las infraestructuras de apoyo.
	7.3. Inversiones en explotaciones agrarias.
	7.5. Desarrollo endógeno de zonas rurales, relativo a las actividades agrarias.
	7.8. Prestación de servicios a las explotaciones agrarias, comercialización de productos agrarios de calidad e ingeniería financiera.
	7.9. Desarrollo endógeno de zonas rurales ligado a actividades no agrarias.
EJE 9. Asistencia técnica	9.3. Asistencia técnica FEOGA-O

Fuente: Elaboración propia

6.2. ANEXO II. Programa Operativo del FSE de Canarias 2007-2013: Ejes y Temas Prioritarios.

FSE 2007-2007 por ejes y temas prioritarios	
Eje	Tema Prioritario
Eje 1. Espíritu empresarial y adaptabilidad	TP 1.62. Desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas; formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su capacidad de adaptación al cambio, fomento del espíritu empresarial y la innovación.
	TP 1.63. Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo.
	TP 1.64. Desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y la ayuda en relación con la reestructuración de secres y empesas, y desarrollo de sistemas de anticipación de los cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cualificación.
	TP 1.68. Apoy al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.
Eje 2. Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres	TP 2.65. Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral.
	TP 2.66. Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral.
	TP 2.69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercadolabora, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; p.e. facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes.
	TP 2.70. Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social.
	TP 2.71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y el fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.
	TP 2.80. Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas.
Eje 3. Aumento y mejora del capital humano	TP 3.72. Proyección, introdcción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y la formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos del personal docente de cara a la innovación y la economía del conocimiento.
	TP 3.73. Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la separación sexista de materias, así como a incrementar el acceso a la enseñanza y la formación iniciales profesionales y superiores, y a mejorar su calidad.
	TP 3.74. Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular a través de estudios de posgrado y formación de investigadores, así como de actividades en red entre universidades, cenntros de investigación y empresas.
Eje 5. Asistencia técnica	TP 5.85. Preparación, ejecución, seguimiento y control.
	TP 5.86. Evaluación y estudios, información y comunicación.

Fuente: Elaboración propia

6.3. ANEXO III. Programa Operativo del FEDER de Canarias 2007-2013:

Ejes y Temas Prioritarios.

FEDER 2007-2013 por ejes y temas prioritarios	
Eje	Tema Prioritario
Eje 1. Desarrollo de la economía del conocimiento (I+D+i, sociedad de la información, TIC)	TP 1.1. Actividades de I+DT en centros de investigación
	TP 1.2. Infraestructura de I+DT (instalaciones, instrumentos y redes informáticas de alta velocidad para la conexión de centros de investigación) y centros de cualificación en una tecnología específica.
	TP 1.3. Transferencia de tecnología y mejora de las redes de cooperación entre pequeñas empresas (PYME), así como entre éstas y otras empresas y universidades, centros de enseñanza postsecundaria de todo tipo, autoridades regionales
	TP 1.5. Servicios avanzados de asistencia a empresas y grupos de empresas.
	TP 1.7. Inversión en empresas directamente relacionadas con la investigación y la innovación (tecnologías innovadoras, creación de nuevas empresas por parte de las universidades, centros y empresas de I+DT existentes, etc.).
	TP 1.13. Servicios y aplicaciones para el ciudadano (servicios electrónicos en materia de salud, administración pública, formación, inclusión, etc.).
	TP 1.14. Servicios y aplicaciones para las PYME (comercio electrónico, enseñanza y formación, establecimiento de redes, etc.).
Eje 2. Desarrollo e innovación empresarial	TP 2.6. Ayudas a las PYME para el fomento de la utilización de productos y procesos de producción que respeten el medio ambiente.
	TP 2.8. Otras inversiones en empresas.
	TP 2.9. Otras medidas destinadas a fomentar la investigación e innovación y el espíritu empresarial en las PYME.
Eje 3. Medio ambiente, entorno natural, recursos hídricos y prevención de riesgos	TP 3.44. Gestión de residuos domésticos e industriales.
	TP 3.45. Gestión y distribución del agua (agua potable).
	TP 3.47. Calidad del aire.
	TP 3.48. Prevención y control integrados de la contaminación.
	TP 3.51. Fomento de la protección de la biodiversidad y la naturaleza (incluido el programa Natura 2000).
Eje 4. Transporte y energía	TP 4.39. Energía renovable: eólica.
	TP 4.40. Energía renovable: solar.
	TP 4.41. Energía renovable: biomásica.
	TP 4.42. Energía renovable: hidroeléctrica, geotérmica y otras.
	TP 4.43. Eficiencia energética, cogeneración y gestión energética.
	TP 4.52. Fomento del transporte urbano limpio.
Eje 5. Desarrollo sostenible y local urbano	TP 5.61. Proyectos integrados para la regeneración urbana y rural.
Eje 6. Infraestructuras sociales	TP 6.75. Infraestructura en materia de educación.
	TP 6.76. Infraestructura en materia de salud.
Eje 7. Asistencia técnica y refuerzo capacidad institucional	TP 7.85. Preparación, ejecución, seguimiento e inspección.
	TP 7.86. Evaluación y estudios; información y comunicación.
Eje 8. Reducción de costes adicionales que dificultan el desarrollo RUP (gastos de inversión)	TP 8.10. Infraestructuras telefónicas (incluidas las redes de banda ancha).
	TP 8.23. Carreteras regionales/locales.
	TP 8.26. Transporte multimodal.
	TP 8.28. Sistemas de transporte inteligentes.
	TP 8.29. Aeropuertos.
	TP 8.30. Puertos
Eje 9. Reducción de costes adicionales que dificultan el desarrollo RUP (gastos funcionamiento)	TP 9.82. Compensación de los costes adicionales derivados del déficit de accesibilidad y la fragmentación territorial.

Fuente: Elaboración propia

6.4. ANEXO IV. Programa Operativo del FEADER de Canarias 2007-2013:

Ejes y Medidas.

FEADER 2007-2013 por ejes, subejos y medidas		
Ejes	Subejos	Medidas
EJE 1. Mejora de la competitividad del sector agrícola	1.1. Medidas dirigidas a promover el conocimiento y mejorar el potencial humano	1.1.1. Acciones de información y formación profesional, incluida la divulgación de conocimientos científicos y prácticas innovadoras de personas que trabajan en los sectores agrícola, alimentario y forestal.
		1.1.2. Instalación de jóvenes agricultores
		1.1.4. Utilización de servicios de asesoramiento para la explotación agrícola y silvícola
		1.1.5. Creación de servicios de asesoramiento, gestión y sustitución
		1.2.1. Modernización de las explotaciones agrícolas
	1.2. Medidas destinadas a reestructurar y desarrollar el potencial físico y promover la innovación	1.2.3. Aumento del valor añadido de los productos agrícolas y forestales
		1.2.5. Infraestructuras relacionadas con el desarrollo y la adaptación de la agricultura y la silvicultura
	1.3. Medidas dirigidas a mejorar la calidad de los productos agrícolas	1.3.2. Participación de agricultores en programas de calidad de los alimentos
		1.3.3. Actividades de información y promoción
EJE 2. Mejora del medio ambiente y el medio rural	2.1. Medidas que se centran en el uso viable de áreas agrícolas	2.1.1. Ayudas destinadas a indemnizar a los agricultores por las dificultades naturales en zonas de montaña
		2.1.2. Ayudas destinadas a indemnizar a los agricultores por las dificultades naturales en zonas distintas de las de montaña
		2.1.4. Ayudas agroambientales
	2.2. Medidas que se centran en el uso sostenible de las tierras forestales	2.2.2. Primera implantación de sistemas agroforestales en áreas agrícolas
		2.2.3. Primera repoblación forestal en tierras no agrícolas
		2.2.6. Restauración del potencial silvícola e introducción de acciones de prevención
		2.2.7. Ayudas a inversiones no productivas
EJE 3. Calidad de vida en zonas rurales y diversificación de la economía rural	3.1. Medidas para diversificar la economía rural	3.1.1. Diversificación hacia actividades no agrícolas
		3.1.2. Ayudas a la creación y el desarrollo de microempresas
		3.1.3. Fomento de actividades turísticas
	3.2. Medidas para mejorar la calidad de vida en zonas rurales	3.2.1. Servicios básicos para la economía y la población rural
		3.2.2. Renovación y desarrollo de poblaciones
		3.2.3. Conservación y mejora del patrimonio rural
	3.3.1. Formación e información de agentes económicos que desarrollen sus actividades en los ámbitos cubiertos por el eje 3	
EJE 4. Aplicación de la metodología LEADER		4.1.1. Estrategias de desarrollo local: Competitividad (medida 111, 113)
		4.1.3. Estrategias de desarrollo local: Calidad de vida y diversificación de la economía (medidas 311, 312, 313, 321, 322, 323.1, 331)
		4.2.1. Cooperación transnacional e interregional
		4.3.1. Funcionamiento del Grupo de Acción Local, adquisición de capacidades y promoción territorial

Fuente: Elaboración propia

6.5. ANEXO V. Cuadro resumen de las aportaciones del POI 2000-2006 a la igualdad entre mujeres y hombres.

CUADRO RESUMEN EJES DE DESARROLLO Y MEDIDAS DEL POI DE CANARIAS 2000-2006 (señalando sus aportaciones a la igualdad de género)				
EJES DE DESARROLLO DEL POI	MEDIDAS	APORTACIONES A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
EJE 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios.			
	1.2. Mejora de la transformación y comercialización de los productos agrícolas.			
	1.3. Provisión y adecuación de espacios productivos y de servicios a las empresas.			
	1.5. Mejora de las condiciones de financiación de las empresas.			
	1.6. Apoyo a la internacionalización y promoción exterior.			
	1.7. Promoción del capital organizativo de las empresas			
	1.8 Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo.			
	1.10. Desarrollo, promoción y servicios a las empresas turísticas.			
	EJE 2. Sociedad del conocimiento (Innovación, +D, Sociedad de la Información)		2.1. Apoyar la inversión en capital humano en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología y la transferencia de conocimientos hacia el sector productivo.	<ul style="list-style-type: none"> Las medidas que impulsan la sociedad de la información benefician a las mujeres en tanto que permiten una mejor gestión de las prestaciones sociales (sistema de atención a la mujer incluido). Además, en este eje también se trata de mejorar la formación en este tipo de tecnología así como de crear empleo en el sector.
			2.2. Proyectos de investigación, innovación y desarrollo tecnológico.	
2.3. Equipamiento científico-tecnológico.				
2.4. Transferencia tecnológica				
2.5. Centros públicos de investigación y centros tecnológicos.				
2.7. Sociedad de la información.				
EJE 3. Medio Ambiente, entorno natural y recursos hídricos		3.1. Abastecimiento de agua a la población y a las actividades económicas.	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las condiciones de vida en las zonas rurales supondría un cambio positivo en la situación de las mujeres de dichas áreas en donde su papel es tradicionalmente relegado a un segundo plano. 	
	3.2. Mejora de la eficacia de las infraestructuras existentes y de la utilización del agua.			
	3.3. Saneamiento y depuración de aguas residuales.			
	3.4. Gestión integral de los residuos urbanos e industriales.			
	3.5. Actuaciones medioambientales en costas.			
	3.6. Protección y regeneración del entorno natural.			
	3.8. Recuperación de suelos y espacios.			
	3.9. Silvicultura.			
	3.10. Acciones medioambientales derivadas de la conservación del paisaje y de la economía agraria.			

<p>EJE 41. Infraestructura educativa y refuerzo de la educación técnico-profesional</p>	<p>41.1. Construcción, reforma y equipamiento de centros educativos y de formación.</p> <p>41.12. Fomentar el acceso de todos/as a las enseñanzas de Formación Profesional y su extensión, en dos componentes: la Formación Profesional de Base y la Formación Profesional Específica.</p> <p>41.13. Desarrollar nuevas modalidades de oferta en Formación Profesional inicial/Reglada.</p> <p>41.14. Promover mecanismos de integración y mejora de la eficiencia de los subsistemas de Formación Profesional.</p> <p>41.15. Proporcionar alternativas educativas enfocadas al mercado de trabajo a las personas que no superan la enseñanza obligatoria.</p>	<p>• "En todas las actuaciones de este eje, se establecerá un peso de participación femenina de acorde con el desequilibrio de géneros que presente el mercado de trabajo, de forma que los resultados previstos favorezcan la equiparación de hombres y mujeres".</p>
<p>EJE 42. Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados</p>	<p>42.6. Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral.</p> <p>42.7. Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados de larga duración.</p> <p>42.8. Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes.</p> <p>42.9. Apoyar la reincorporación a la ida laboral activa de las personas ausentes del mercado de trabajo.</p>	<p>IDEM Eje 41</p> <p>• Y además, en la descripción de dos de sus medidas (42.6. y 42.9) se explicita que se "potenciará la participación de las mujeres" y "se incorporarán acciones orientadas [...] en particular a las mujeres", respectivamente.</p>
<p>EJE 43. Refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad</p>	<p>43.2. Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores.</p> <p>43.3. Sostener la consolidación del empleo existente.</p> <p>43.4. Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo.</p>	<p>IDEM Eje 41</p>
<p>EJE 44. Integración en el mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades</p>	<p>44.10. Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.</p> <p>44.11. Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.</p>	
<p>EJE 45. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo</p>	<p>45.16. Mejorar la empleabilidad de las mujeres.</p> <p>45.18. Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>• 1. Se nombra a las mujeres explícitamente tanto en el título como en el enunciado de las medidas.</p> <p>• 2. Señalan a las mujeres como beneficiarios finales de las medidas en las fichas técnicas de las medidas.</p> <p>• 3. Contempla las siguientes acciones: a) acciones de sensibilización, difusión y acompañamiento al resto de medidas que se desarrollan en los demás ejes, b) sensibilización e información dirigidas al conjunto de la población, c) formación y empleo para mujeres con dificultades de inserción laboral, d) incentivo económico para la contratación de mujeres, e) orientación profesional, y f) información, asesoramiento, formación y empleo a colectivos de mujeres con especiales dificultades.</p>

EJE 5. Desarrollo local y urbano	5.1. Rehabilitación y equipamiento de zonas urbanas.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene un impacto muy significativo en tanto que "permite la consolidación de toda una estructura de servicios de atención a menores, mayores y otras personas requeridas de atención [...] permitiendo así liberarlas de un impedimento para su acceso al mercado laboral" (POI 2000-2006, 62).
	5.7. Infraestructuras turísticas y culturales.	
	5.8. Conservación y rehabilitación del patrimonio histórico-artístico y cultural.	
	5.9. Infraestructuras y equipamientos sociales y sanitarios.	
EJE 6. Redes de Transporte y Energía	6.1. Carreteras y autovías	<ul style="list-style-type: none"> • "[...] facilita la mejora de los transportes, permitiendo un más fácil acceso a los lugares de trabajo de este importante colectivo laboral" (PO 2000-2006, 63).
	6.3. Ferrocarriles	
	6.4. Puertos	
	6.5. Aeropuertos	
	6.6. Sistemas de transportes multimodales y centros de transporte.	
	6.8. Redes de distribución de energía.	
	6.9. Energías renovables; eficiencia y ahorro energético excepto las actuaciones contempladas en la medida 6.10.	
6.10. Ayudas de la eficiencia y ahorro energético de las empresas.		
EJE 7. Agricultura y desarrollo rural	7.2. Desarrollo y mejora de las infraestructuras de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> • En relación a la medida 7.8, que aboga la comercialización de productos de calidad domentando los productos tradicionales, este eje pretende mantener las rentas del sector, mejorar el nivel de vida y fomentar la creación de puestos de trabajo, especialmente para mujeres y jóvenes.
	7.3. Inversiones en explotaciones agrarias.	
	7.5. Desarrollo endógeno de zonas rurales, relativo a las actividades agrarias.	
	7.8. Prestación de servicios a las explotaciones agrarias, comercialización de productos agrarios de calidad e ingeniería financiera.	
	7.9. Desarrollo endógeno de zonas rurales ligado a actividades no agrarias.	
EJE 9. Asistencia técnica	9.1. Asistencia técnica FEDER	
	9.2. Asistencia técnica FSE	
	9.3. Asistencia técnica FEOGA-O	

Fuente: Elaboración propia

6.6. ANEXO VI. Cuadro resumen de las aportaciones del PO FSE 2007-2013 a la igualdad entre mujeres y hombres.

Ejes, objetivos específicos, actuaciones e indicadores (con perspectiva de género) del FSE Canarias 2007-2013		
Ejes prioritarios	Objetivos específicos por eje	APORTACIONES A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EJE 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.	1.1. Fomentar el carácter emprendedor, con especial atención a la población femenina, joven y desempleada, con el objetivo de incrementar la adaptabilidad del sistema productivo a los cambios económicos y mejorar el empleo en las Islas Canarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a las redes de servicios de información y asesoramiento especializado a los emprendedores. • Realización de campañas informativas y de sensibilización orientadas a favorecer la iniciativa empresarial. • Realización de acciones de formación que mejoren la cualificación de los emprendedores y empresarios de micropymes mejorando su capacidad competitiva, así como acciones de monitorización a emprendedores por empresarios o directivos con experiencia exitosa. • Concesión de ayudas directas para la creación y desarrollo de proyectos emprendedores, concediendo especial atención a aquellos colectivos con mayores dificultades de acceder al empleo.
	1.2. Reforzar la formación permanente de los trabajadores, especialmente en las empresas de menor tamaño.	<ul style="list-style-type: none"> • La formación continua de los trabajadores, especialmente en las empresas de menor tamaño, incidiendo en la introducción de nuevas tecnologías y de procesos innovadores orientados a incrementar la productividad.
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.	2.1. Incrementar la tasa de actividad de Canarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Itinerarios integrados que tratan de dar una atención personalizada a los individuos en los ámbitos donde éstos presenten unos déficit más significativos: orientación, formación y cualificación, reciclaje, prácticas en empresas, y en los casos en los que resulte necesario medidas de acompañamiento, atención y educación social.
	2.2. Mejorar y facilitar la empleabilidad de la población activa canaria con atención especializada y personalizada, en particular entre los colectivos de personas excluidas o en riesgo de exclusión, de jóvenes desempleados de larga duración, discapacitados, inmigrantes.	
	2.3. Mejorar y facilitar la empleabilidad de la población femenina.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de un servicio de asesoramiento y promoción de empleo de las mujeres. • Creación de Unidades de apoyo a la introducción de la perspectiva de género en las políticas de empleo.
	2.4. Fomentar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Canarias y conciliar la vida laboral, familiar y personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a mujeres con hijos menores de tres años o mayores de esta edad que necesiten servicios extraescolares o de acompañamiento. • Realización de campañas de sensibilización de la población y otras actuaciones encaminadas a incidir en la necesidad del reparto equilibrado de responsabilidades familiares y tareas domésticas entre ambos sexos. • Desarrollo de las políticas de igualdad aprobadas en los documentos normativos de planificación de las administraciones públicas que operan en Canarias.
	2.5. Promover actuaciones que permitan mejorar la eficiencia en la planificación y desarrollo de las políticas del mercado de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de las tecnologías y servicios electrónicos para que la gestión interna y las relaciones con los usuarios de los servicios de empleo e inserción social se beneficien de las mismas. • Mejora en la coordinación y cooperación de los distintos agentes que intermedian en el mercado laboral y el Servicio Público de Empleo. • Potenciación del "Observatorio Canario para el Empleo y la Formación" y de todas las tareas de evaluación y programación asociadas a mejorar las políticas dirigidas al mercado laboral. • Desarrollo continuo de actividades de formación a todos los gestores de políticas de empleo y sociales al objeto de mejorar la calidad de los servicios.

EJE 3. Aumento y mejora del capital humano.	3.1. Adaptar la oferta formativa a las necesidades reales del mercado laboral canario, así como a los cambios económicos y tecnológicos para facilitar el acceso y el mantenimiento en el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de la oferta formativa en la FP a las necesidades reales del mercado laboral. • Impulso del funcionamiento del Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales. • Medidas de sensibilización y promoción de la formación profesional. • Itinerarios modulares, información y asesoramiento para la cualificación de trabajadores canarios, fomento de la formación continua, reconocimiento de las competencias adquiridas, etc.
	3.2. Prevenir el fracaso escolar.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo e implementación de sistemas de formación flexibles y de programas especiales para evitar el abandono del sistema escolar y garantizar un mínimo de conocimiento y habilidades de inserción laboral.
	3.3. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la I+D	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de titulados universitarios en ámbitos tecnológicos prioritarios para el desarrollo socio-económico regional. • Formación e incorporación de científicos y tecnólogos a las empresas. • Formación de gestores de la investigación y de la innovación.
		<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la creación de empresas de base tecnológica.
		<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a las actividades de cooperación en investigación y tecnología en particular a las Oficinas de Transferencia Tecnológica.
		<ul style="list-style-type: none"> • Formación y difusión de conocimientos tecnológicos a otros colectivos profesionales y empresariales.
EJE 5. Asistencia técnica.	5.1. Gestionar, seguir y controlar las medidas que componen el Programa Operativo, así como cualquier otra actuación tendente a la correcta realización de las mismas.	
	5.2. Informar y sensibilizar a la población canaria sobre las acciones a desarrollar en el marco de la programación del PO.	

Fuente: Elaboración propia

6.7. ANEXO VII. Cuadro resumen de las aportaciones del PO FEDER 2007-2013 a la igualdad entre mujeres y hombres.

Ejes, objetivos específicos, aportaciones a la igualdad entre mujeres y hombres e indicadores (con perspectiva de género) del FEDER Canarias 2007-2013		
Ejes	Objetivos específicos por eje	APORTACIONES A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EJE 1. Desarrollo de la economía del conocimiento (I+D+i), sociedad de la información y TIC)	Aumentar la inversión en I+D de la Comunidad Autónoma canaria y favorecer una mayor implicación del sector privado en los procesos de innovación tecnológica, mejorando la calidad y orientando su aplicación en el tejido productivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar la Sociedad de Conocimiento como motor para reducir la brecha de género • Reducir la brecha digital • Apertura de nuevos nichos de empleo • Flexibilización de formas de contratación y participación en el trabajo • Expansión de proyectos (trabajo en red)
	Contribuir a la diversificación de la actividad económica que permita una menor dependencia del turismo.	
	Impulsar el desarrollo de la Sociedad de la Información de forma igualitaria entre las islas y dentro del territorio insular.	
EJE 2. Desarrollo e innovación empresarial	Promover la creación de nuevas empresas y aumentar la competitividad de las existentes para, a través del desarrollo del tejido productivo, promover la creación de empleo y garantizar un desarrollo sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar el espíritu empresarial, así como la innovación empresarial, de las mujeres con el fin de crear empleo
	Aumentar la base exportadora estable de las empresas canarias, contribuyendo a la mejora de la balanza comercial.	
EJE 3. Medio ambiente, entorno natural, recursos hídricos y prevención de riesgos	Contribuir a una planificación rigurosa del uso del agua en el Archipiélago.	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración del potencial de las mujeres como recurso humano y su contribución al desarrollo • Oportunidades para la mujer en el sector ambiental, visión de género real en la resolución de problemas ambientales
	Mejora en la eficiencia en la red de distribución de agua.	
	Conservar y proteger los espacios naturales de las Islas Canarias, contribuyendo a mantener o promocionar el atractivo turístico de la región y la consecución de los objetivos establecidos en la Estrategia de Gotemburgo.	
EJE 4. Transporte y energía	Contribuir al logro de un desarrollo ambientalmente sostenible a través de la promoción de la intermodalidad en el modelo de transporte regional, al tiempo que se refuerza la cohesión social y territorial.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar calidad de las infraestructuras facilitando la conexión del sistema de transporte con espacios comerciales, educativos, sanitarios o de ocio
	Unificar los mercados locales pequeños y fragmentados y situar a Canarias entre los centros de transporte de primer orden en el contexto internacional.	
	Adaptar las infraestructuras y servicios a la demanda de transporte aéreo, mejorando la calidad de los servicios e incrementando la seguridad integral del mismo.	
	Desarrollar en los puertos la creación de nuevas terminales para atender tráficos ligados, esencialmente al transporte de mercancías.	
	Promocionar el uso y producción de energías renovables que contribuyan a consolidar el modelo de desarrollo sostenible por el que apuestan las autoridades regionales y nacionales.	
	Diversificar las fuentes energéticas, esencialmente a través de la promoción del gas natural, y disminuir la dependencia exterior de la energía que presenta la Comunidad Autónoma.	
	Contribuir a la creación de nuevas e innovadoras iniciativas económicas.	

EJE 5. Desarrollo sostenible local y urbano	<p>Contribuir a la cohesión del territorio a través de la realización de proyectos integrados de regeneración urbana y rural en pequeños y medianos municipios.</p> <p>Reforzar la participación ciudadana en la gestión pública y la mejora de los servicios locales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa de las mujeres en la vida de los municipios en la toma de decisiones • Estudios sobre innovación y regeneración urbana que tenga en cuenta cuestiones de género con el fin de mejorar la condición de vida de las mujeres
EJE 6. Infraestructuras sociales	<p>Dotar a la Comunidad Autónoma de Canarias con una red de centros de salud y hospitales suficientes para hacer frente a las necesidades de la población, tomando en consideración las peculiaridades territoriales del Archipiélago.</p> <p>Mejorar el equipamiento de los centros de asistencia primaria y especializados ya existentes, con especial incidencia en la incorporación de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación en los mismos.</p> <p>Garantizar unos niveles educativos básicos de educación y formación para toda la población de Canarias bajo el principio de asegurar la igualdad de oportunidades y evitar riesgos de exclusión social.</p> <p>Dar respuesta a las demandas de educación y formación, mediante la ampliación y construcción de nuevos centros, la adaptación del sistema de enseñanza a las nuevas tecnologías, dando por hecho el potencial que supone su disposición para lograr un mayor avance en la modernización del sistema, y, finalmente, adaptar los espacios físicos, actualizando las infraestructuras existentes, creando con ello un entorno educativo moderno y totalmente actualizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de infraestructuras destinadas al cuidado de personas (menores, enfermas o con discapacidad) que favorezcan la conciliación

Fuente: Elaboración propia

6.8. ANEXO VIII. Cuadro resumen de las aportaciones del PO FEADER 2007-2013 a la igualdad entre mujeres y hombres.

CUADRO RESUMEN Ejes, subejos, medidas, consideraciones de género e indicadores del FEADER 2007-2013 de Canarias			
Ejes	Subejos	Medidas	APORTACIONES A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EJE 1. Mejora de la competitividad del sector agrícola	1.1. Medidas dirigidas a promover el conocimiento y mejorar el potencial humano	1.1.1. Acciones de información y formación profesional, incluida la divulgación de conocimientos científicos y prácticas innovadoras de personas que trabajan en los sectores agrícola, alimentario y forestal.	<ul style="list-style-type: none"> • Priorización de las mujeres como beneficiarias
		1.1.2. Instalación de jóvenes agricultores	<ul style="list-style-type: none"> • Medida en la que se ha tenido en cuenta el género como criterio de priorización para la selección de los/as beneficiarios/as • Se considera el "fomento del empleo en el sector agrario y en la actividad de la explotación, con especial consideración hacia la mujer" entre los objetivos de la medida.
		1.1.4. Uo de servicios de asesoramiento para la explotación agrícola y silvícola	<ul style="list-style-type: none"> • Medida en la que se ha tenido en cuenta el género como criterio de priorización para la selección de los/as beneficiarios/as • Priorización de las mujeres como beneficiarias
		1.1.5. Creación de servicios de asesoramiento, gestión y sustitución	
		1.2.1. Modernización de las explotaciones agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> • Medida en la que se ha tenido en cuenta el género como criterio de priorización para la selección de los/as beneficiarios/as.
	1.2. Medidas destinadas a reestructurar y desarrollar el potencial físico y promover la innovación	1.2.3. Aumento del valor añadido de los productos agrícolas y forestales	<ul style="list-style-type: none"> • En cuanto al alcance y las acciones "se tendrá una especial consideración a las iniciativas promovidas por mujeres"
		1.2.5. Infraestructuras relacionadas con el desarrollo y la adaptación de la agricultura y la silvicultura	
		1.3.2. Participación de agricultores en programas de calidad de los alimentos	
	1.3. Medidas dirigidas a mejorar la calidad de los productos agrícolas	1.3.3. Actividades de información y promoción	
EJE 2. Mejora del medio ambiente y el medio rural	2.1. Medidas que se centran en el uso viable de áreas agrícolas	2.1.1. Ayudas destinadas a indemnizar a los agricultores por las dificultades naturales en zonas de montaña	<ul style="list-style-type: none"> • "Se considerarán preferentes los agricultores a título principal, los agricultores profesionales, los agricultores jóvenes, las mujeres..."
		2.1.2. Ayudas destinadas a indemnizar a los agricultores por las dificultades naturales en zonas distintas de las de montaña	IDEM
		2.1.4. Ayudas agroambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Medida en la que se ha tenido en cuenta el género como criterio de priorización para la selección de los/as beneficiarios/as.
	2.2. Medidas que se centran en el uso sostenible de las tierras forestales	2.2.2. Primera implantación de sistemas agroforestales en áreas agrícolas	
		2.2.3. Primera repoblación forestal en tierras no agrícolas	
		2.2.6. Restauración del potencial silvícola e introducción de acciones de prevención	
		2.2.7. Ayudas a inversiones no productivas	
EJE 3. Calidad de vida en zonas rurales y diversificación de la economía rural	3.1. Medidas para diversificar la economía rural	3.1.1. Diversificación hacia actividades no agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> • Medida en la que se ha tenido en cuenta el género como criterio de priorización para la selección de los/as beneficiarios/as.
		3.1.2. Ayudas a la creación y el desarrollo de microempresas	IDEM
		3.1.3. Fomento de actividades turísticas	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera "creación de empleo con especial atención a las mujeres y a los jóvenes" entre los objetivos de la medida
	3.2. Medidas para mejorar la calidad de vida en zonas rurales	3.2.1. Servicios básicos para la economía y la población rural	
		3.2.2. Renovación y desarrollo de poblaciones	
		3.2.3. Conservación y mejora del patrimonio rural	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera "crear atractivos económicos y de calidad de vida en las comarcas rurales que contribuyan a evitar el abandono de las mismas por la población de la zona, en particular las mujeres y los jóvenes" entre los objetivos de la medida.
		3.3.1. Formación e información de agentes económicos que desarrollen sus actividades en los ámbitos cubiertos por el eje 3	<ul style="list-style-type: none"> • Medida en la que se ha tenido en cuenta el género como criterio de priorización para la selección de los/as beneficiarios/as.

EJE 4. Aplicación de la metodología LEADER	4.1.1. Estrategias de desarrollo local: Competitividad (medida 111, 113)	
	4.1.3. Estrategias de desarrollo local: Calidad de vida y diversificación de la economía (medidas 311, 312, 313, 321, 322, 323.1, 331)	
	4.2.1. Cooperación transnacional e interregional	<ul style="list-style-type: none"> • Medida en la que se ha tenido en cuenta el género como criterio de priorización para la selección de los/as beneficiarios/as
	4.3.1. Funcionamiento del Grupo de Acción Local, adquisición de capacidades y promoción territorial	<ul style="list-style-type: none"> • En general en las acciones del eje 4 "la variable de género se aplicará tanto en la fase de constitución de los partenariados locales, como en la del diseño e implementación de la estrategia, en la que se otorgará un papel de primer origen a las mujeres por el importante rol que desempeñan en el mantenimiento del medio rural y el necesario relevo generacional" (FEADER 2007-2013, 414-415)

Fuente: Elaboración propia

6.9. ANEXO IX. Cuestionarios utilizados para el análisis cuantitativo.

ANÁLISIS CUANTITATIVO TFM

Fondo:

Período:

EVALUACIÓN PREVIA DEL PO (proceso evaluativo)

1.a) Número de componentes del Comité de evaluación previa:

♀ ♂

1.b) Nivel de sensibilización, conocimiento teórico y/o formación práctica en igualdad de género de cada una de esas personas (señalar el máximo nivel que se conozca):

	Ninguno	Nivel 1. Talleres o charlas (>2h)	Nivel 2. Jornadas o seminarios (2h > 8h)	Nivel 3. Cursos (>8h)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

2. Participación activa de organismos o personas expertas en igualdad en la evaluación previa del PO:

a) Sí b) No c) No figura

3. En la evaluación previa los datos se recogieron desagregados por: (respuesta múltiple)

a) sexo

b) edad _____

c) grupo socioeconómico _____

d) etnia _____

e) grado de discapacidad

4. En la evaluación previa los indicadores de género (desagregados por sexo) utilizados fueron: (respuesta múltiple)

a) No se sabe/ no figura.

b) Sí, relacionados con la conciliación personal-laboral-familiar:

b.1) servicios que ayudan a la conciliación

b.2) ayudas económicas para la conciliación

b.3) campañas sobre la corresponsabilidad

c) Sí, relacionados con el mercado laboral:

c.1) Población activa

c.2.) Población ocupada

c.3) Población parada

c.4) Población inactiva

d) Sí, relacionados con la emprendeduría:

d.1) creación de empresas

d.2) ayuda para la creación de empresas

e) Sí, relacionados con la educación y formación profesional:

e.1) Niveles formativos (educ. secundaria, terciaria, etc.)

f) Sí, relacionados con el ámbito político:

f.1) participación paritaria en puestos de toma de decisiones

g) Sí, relacionados con la cultura:

g.1) campañas de sensibilización en cuestiones de género

g.2) información en cuestiones de género

g.3) formación en cuestiones de género

h) Sí, otros _____

4. Inclusión de una evaluación de impacto de género:

a) Sí b) No c) NS/No figura

DISEÑO DEL PROGRAMA OPERATIVO (criterios)

5.a) Número de participantes en el diseño del PO:

♀ ♂

5.b) Nivel de sensibilización, conocimiento teórico y/o formación práctica en igualdad de género de cada una de esas personas (señalar el máximo nivel que se conozca):

	Ninguno	Nivel 1. Talleres o charlas (>2h)	Nivel 2. Jornadas o seminarios (2h > 8h)	Nivel 3. Cursos (>8h)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

6. Participación activa de organismos o personas expertas en igualdad en el diseño del PO.

a) Sí b) No c) NS/No figura

7. Se nombra directamente a las mujeres o la igualdad de género, en cualquiera de sus formas, en los enunciados de los:

	Nº	Total
a) objetivos generales (PO)		
b) ejes		
c) objetivos intermedios (Ejes)		
d) medidas/TPs		
d) objetivos específicos (Medidas/TPs)		

8. Entre los criterios de selección de proyectos/entidades beneficiarias hay:

a) criterios de género (consideraciones que atienden al género)

Nº Especificar cuál(es):

b) cláusulas de género (condiciones en materia de género)

Nº Especificar cuál(es):

c) criterios proporcionales de género

Nº Especificar cuál(es):

EVALUACIÓN FINAL (proceso evaluativo)

9.a) Número de personas que forman parte del Comité de Evaluación final:

♀ ♂

9.b) Nivel de sensibilización, conocimiento teórico y/o formación práctica en igualdad de género de cada una de esas personas (señalar el máximo nivel que se conozca):

	Ninguno	Nivel 1. Talleres o charlas (>2h)	Nivel 2. Jornadas o seminarios (2h > 8h)	Nivel 3. Cursos (>8h)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

10. Participación activa de organismos o personas expertas en igualdad en la evaluación final del PO:

a) Sí b) No c) No figura

EVALUACIÓN FINAL (implementación)

11. En la evaluación final los datos se recogieron desagregados por: (respuesta múltiple)

- a) sexo
- b) edad _____
- c) grupo socioeconómico _____
- d) etnia _____
- e) grado de discapacidad

12. En la evaluación final los indicadores de género (desagregados por sexo) utilizados fueron: (respuesta múltiple)

- a) No se sabe/ no figura.
- b) Sí, relacionados con la conciliación personal-laboral-familiar:
 - b.1) servicios que ayudan a la conciliación
 - b.2) ayudas económicas para la conciliación
 - b.3) campañas sobre la corresponsabilidad
- c) Sí, relacionados con el mercado laboral:
 - c.1) Población activa

- c.2.) Población ocupada
- c.3) Población parada
- c.4) Población inactiva
- d) Sí, relacionados con la emprendeduría:
 - d.1) creación de empresas
 - d.2) ayuda para la creación de empresas
- e) Sí, relacionados con la educación y formación profesional:
 - e.1) Niveles formativos (educ. secundaria, terciaria, etc.)
- f) Sí, relacionados con el ámbito político:
 - f.1) participación paritaria en puestos de toma de decisiones
- g) Sí, relacionados con la cultura:
 - g.1) campañas de sensibilización en cuestiones de género
 - g.2) información en cuestiones de género
 - g.3) formación en cuestiones de género
- h) Sí, otros _____

13. Nº de acciones de género llevadas a cabo:

- a) transversal:
- b) acción positiva:
- c) ambas:

14. Asignación financiera final, por ejes, objetivos y medidas:

(Tablas para responder a esta pregunta al final del cuestionario)

15. Participación activa de organismos o personas expertas en igualdad en la implementación del PO.

- a) Sí b) No c) NS/No figura

16. Medidas de sensibilización, formación teórica y/práctica en igualdad, dirigidas para las personas que se encargan de la implementación del PO:

- a) Sí b) No c) NS/No figura
- | ¿De qué nivel? _____

DIFUSIÓN

17. La difusión de los resultados del PO se realizó a través de: (respuesta múltiple)

- a) NS/No figura
- b) Publicación online del informe evaluativo
 - b.1) ¿Utiliza un lenguaje inclusivo?
 - a) Sí b) No
- c) Celebración de acto/s divulgativo/s
 - c.1.)

Nº actos	Ponentes ♀	Ponentes ♂

d) Otros (especificar)

Observaciones:

**6.10. ANEXO X. Asignación financiera final del Programa Operativo
Integrado de Canarias 2000-2006 por Fondos, Ejes y Medidas.**

Cofinanciación final del FSE 2000-2006 por eje y medidas		
EJES DE DESARROLLO DEL POI	MEDIDAS	COFINANCIACIÓN FINAL (€)
EJE 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	1.8 Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo.	29.139.499,29
	TOTAL EJE	29.139.499,29
EJE 2. Sociedad del conocimiento (Innovación, I+D, Sociedad de la Información)	2.1. Apoyar la inversión en capital humano en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología y la transferencia de conocimientos hacia el sector productivo.	18.118.663,92
	TOTAL EJE	18.118.663,92
EJE 41. Infraestructura educativa y refuerzo de la educación técnico-profesional	41.12. Fomentar el acceso de todos/as a las enseñanzas de Formación Profesional y su extensión, en dos componentes: la Formación Profesional de Base y la Formación Profesional Específica.	142.108.390,26
	41.13. Desarrollar nuevas modalidades de oferta en Formación Profesional inicial/Reglada.	11.475.132,35
	41.14. Promover mecanismos de integración y mejora de la eficiencia de los subsistemas de Formación Profesional.	1.084.404,99
	41.15. Proporcionar alternativas educativas enfocadas al mercado de trabajo a las personas que no superan la enseñanza obligatoria.	45.153.072,68
	TOTAL EJE	199.821.000,28
EJE 42. Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados	42.6. Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral.	6.543.260,45
	42.7. Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados de larga duración.	1.801.550,08
	42.8. Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes.	9.279.003,07
	42.9. Apoyar la reincorporación a la vida laboral activa de las personas ausentes del mercado de trabajo.	4.769.755,61
TOTAL EJE	22.393.569,21	

EJE 43. Refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad	43.2. Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores.	11.830.646,95
	43.4. Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo.	24.365.557,34
TOTAL EJE		36.196.204,29
EJE 44. Integración en el mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades	44.10. Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.	9.166.877,47
	44.11. Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.	35.754.056,46
TOTAL EJE		44.920.933,93
EJE 45. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo	45.16. Mejorar la empleabilidad de las mujeres.	3.840.699,13
	45.18. Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.	5.950.424,95
TOTAL EJE		9.791.124,08
EJE 9. Asistencia técnica	9.2. Asistencia técnica FSE	3.458.863,58
TOTAL EJE		3.458.863,58
TOTAL PO		363.839.858,58

Fuente: Elaboración propia

Cofinanciación final del FEDER 2000-2006 por ejes y medidas		
EJES DE DESARROLLO DEL POI	MEDIDAS	COFINANCIACIÓN FINAL
EJE 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios.	37.295.561,51
	1.3. Provisión y adecuación de espacios productivos y de servicios a las empresas.	33.028.589,01
	1.5. Mejora de las condiciones de financiación de las empresas.	3.855.642,02
	1.6. Apoyo a la internacionalización y promoción exterior.	10.341.194,78
	1.7. Promoción del capital organizativo de las empresas	10.458.822,04
	1.10. Desarrollo, promoción y servicios a las empresas turísticas.	34.294.230,99
TOTAL EJE		129.274.040,35
EJE 2. Sociedad del conocimiento (Innovación, +D, Sociedad de la Información)	2.2. Proyectos de investigación, innovación y desarrollo tecnológico.	12.883.926,99
	2.3. Equipamiento científico-tecnológico.	8.354.706,12
	2.4. Transferencia tecnológica	1.281.264,01
	2.5. Centros públicos de investigación y centros tecnológicos.	3.729.652,58
	2.7. Sociedad de la información.	94.541.318,60
TOTAL EJE		120.790.868,30
EJE 3. Medio Ambiente, entorno natural y recursos hídricos	3.1. Abastecimiento de agua a la población y a las actividades económicas.	136.438.068,72
	3.2. Mejora de la eficacia de las infraestructuras existentes y de la utilización del agua.	3.754.748,72
	3.3. Saneamiento y depuración de aguas residuales.	138.011.817,19
	3.4. Gestión integral de los residuos urbanos e industriales.	21.501.462,58
	3.5. Actuaciones medioambientales en costas.	30.449.059,91
	3.6. Protección y regeneración del entorno natural.	1.692.671,74
	3.8. Recuperación de suelos y espacios.	499.582,55
TOTAL EJE		332.347.411,41
EJE 41. Infraestructura educativa y refuerzo de la educación técnico-profesional	41.1. Construcción, reforma y equipamiento de centros educativos y de formación.	26.648.075,41
TOTAL EJE		26.648.075,41

EJE 5. Desarrollo local y urbano	5.1. Rehabilitación y equipamiento de zonas urbanas.	6.921.694,38
	5.7. Infraestructuras turísticas y culturales.	67.286.945,56
	5.8. Conservación y rehabilitación del patrimonio histórico-artístico y cultural.	4.883.732,67
	5.9. Infraestructuras y equipamientos sociales y sanitarios.	203.801.623,09
TOTAL EJE		282.893.995,70
EJE 6. Redes de Transporte y Energía	6.1. Carreteras y autovías	581.656.753,37
	6.3. Ferrocarriles	25.379.901,53
	6.4. Puertos	362.244.523,69
	6.5. Aeropuertos	564.926.469,96
	6.6. Sistemas de transportes multimodales y centros de transporte.	33.557.288,76
	6.8. Redes de distribución de energía.	11.881.099,84
	6.9. Energías renovables; eficiencia y ahorro energético excepto las actuaciones contempladas en la medida 6.10.	11.521.761,01
6.10. Ayudas de la eficiencia y ahorro energético de las empresas.	2.580.457,06	
TOTAL EJE		1.593.748.255,22
EJE 9. Asistencia técnica	9.1. Asistencia técnica FEDER	5.064.423,99
TOTAL EJE		5.064.423,99
TOTAL PO		2.490.767.070,38

Fuente: Elaboración propia

Cofinanciación final del FEOGA 2000-2006 por eje y medidas		
EJES DE DESARROLLO DEL POI	MEDIDAS	COFINANCIACIÓN FINAL
EJE 1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	1.2. Mejora de la transformación y comercialización de los productos agrícolas.	66.006.574,02
	TOTAL EJE	66.006.574,02
EJE 3. Medio Ambiente, entorno natural y recursos hídricos	3.9. Silvicultura.	38.607.882,14
	3.10. Acciones medioambientales derivadas de la conservación del paisaje y de la economía agraria.	33.875.487,98
TOTAL EJE		72.483.370,12
EJE 7. Agricultura y desarrollo rural	7.2. Desarrollo y mejora de las infraestructuras de apoyo.	3.730.154,81
	7.3. Inversiones en explotaciones agrarias.	58.055.998,97
	7.5. Desarrollo endógeno de zonas rurales, relativo a las actividades agrarias.	8.964.228,25
	7.8. Prestación de servicios a las explotaciones agrarias, comercialización de productos agrarios de calidad e ingeniería financiera.	31.125.104,04
	7.9. Desarrollo endógeno de zonas rurales ligado a actividades no agrarias.	4.024.020,00
TOTAL EJE		105.899.506,07
EJE 9. Asistencia técnica	9.3. Asistencia técnica FEOGA-O	1.361.670,55
TOTAL EJE		1.361.670,55
TOTAL PO		245.751.120,76

Fuente: Elaboración propia

6.11. ANEXO XI. Asignación financiera final del Programa Operativo del FSE de Canarias 2007-2013 por Ejes y Temas Prioritarios.

Cofinanciación final FSE 1007-2013 por eje y tema prioritario		
EJES	TEMAS PRIORITARIOS	COFINANCIACIÓN FINAL (€)
Eje 1. Espíritu empresarial y adaptabilidad	TP 1.62. Desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas; formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su capacidad de adaptación al cambio, fomento del espíritu empresarial y la innovación.	893.142,75
	TP 1.63. Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo.	0,00
	TP 1.64. Desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y la ayuda en relación con la reestructuración de secres y empesas, y desarrollo de sistemas de anticipación de los cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cualificación.	0,00
	TP 1.68. Apoy al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.	0,00
TOTAL EJE		893.142,75
Eje 2. Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres	TP 2.65. Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral.	0,00
	TP 2.66. Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral.	7.351.901,77
	TP 2.69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercadolabora, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; p.e. facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes.	135.778,18
	TP 2.70. Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social.	140.419,34
	TP 2.71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y el fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.	5.221.250,91
TP 2.80. Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas.	0,00	
TOTAL EJE		12.849.350,20

Eje 3. Aumento y mejora del capital humano	TP 3.72. Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y la formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos del personal docente de cara a la innovación y la economía del conocimiento.	1.693.578,31
	TP 3.73. Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la separación sexista de materias, así como a incrementar el acceso a la enseñanza y la formación iniciales profesionales y superiores, y a mejorar su calidad.	51.118.210,60
	TP 3.74. Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular a través de estudios de posgrado y formación de investigadores, así como de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas.	3.924.451,47
TOTAL EJE		56.736.240,38
Eje 5. Asistencia técnica	TP 5.85. Preparación, ejecución, seguimiento y control.	784.923,26
	TP 5.86. Evaluación y estudios, información y comunicación.	42.867,79
TOTAL EJE		827.791,05
TOTAL PO		71.306.524,38

Fuente: Elaboración propia

6.12. ANEXO XII. Asignación financiera final del Programa Operativo del FEDER de Canarias 2007-2013 por Ejes y Temas Prioritarios.

Cofinanciación final del FEDER 2007-2013 por eje y tema prioritario		
EJES	TEMAS PRIORITARIOS	COFINANCIACIÓN FINAL (€)
Eje 1. Desarrollo de la economía del conocimiento (I+D+i, sociedad de la información, TIC)	TP 1.1. Actividades de I+DT en centros de investigación	2.510.426,16
	TP 1.2. Infraestructura de I+DT (instalaciones, instrumentos y redes informáticas de alta velocidad para la conexión de centros de investigación) y centros de cualificación en una tecnología específica.	4.024.683,51
	TP 1.3. Transferencia de tecnología y mejora de las redes de cooperación entre pequeñas empresas (PYME), así como entre éstas y otras empresas y universidades, centros de enseñanza postsecundaria de todo tipo, autoridades regionales	437.509,75
	TP 1.5. Servicios avanzados de asistencia a empresas y grupos de empresas.	5.485.634,41
	TP 1.7. Inversión en empresas directamente relacionadas con la investigación y la innovación (tecnologías innovadoras, creación de nuevas empresas por parte de las universidades, centros y empresas de I+DT existentes, etc.).	8.595.922,52
	TP 1.13. Servicios y aplicaciones para el ciudadano (servicios electrónicos en materia de salud, administración pública, formación, inclusión, etc.).	51.960.230,88
	TP 1.14. Servicios y aplicaciones para las PYME (comercio electrónico, enseñanza y formación, establecimiento de redes, etc.).	1.240.732,76
TOTAL EJE		74.255.139,99
Eje 2. Desarrollo e innovación empresarial	TP 2.6. Ayudas a las PYME para el fomento de la utilización de productos y procesos de producción que respeten el medio ambiente.	509.653,11
	TP 2.8. Otras inversiones en empresas.	27.839.994,25
	TP 2.9. Otras medidas destinadas a fomentar la investigación e innovación y el espíritu empresarial en las PYME.	39.218.477,48
TOTAL EJE		67.568.124,84
Eje 3. Medio ambiente, entorno natural, recursos hídricos y prevención de riesgos	TP 3.44. Gestión de residuos domésticos e industriales.	10.659.681,70
	TP 3.45. Gestión y distribución del agua (agua potable).	6.868.859,21
	TP 3.47. Calidad del aire.	936.931,09
	TP 3.48. Prevención y control integrados de la contaminación.	0,00
	TP 3.51. Fomento de la protección de la biodiversidad y la naturaleza (incluido el programa Natura 2000).	36.695.959,81
TOTAL EJE		55.161.431,81

Eje 4. Transporte y energía	TP 4.39. Energía renovable: eólica.	0,00
	TP 4.40. Energía renovable: solar.	2.398.312,00
	TP 4.41. Energía renovable: biomásica.	1.029.950,67
	TP 4.42. Energía renovable: hidroeléctrica, geotérmica y otras.	0,00
	TP 4.43. Eficiencia energética, cogeneración y gestión energética.	15.756.476,08
	TP 4.52. Fomento del transporte urbano limpio.	1.029.950,67
TOTAL EJE		20.214.689,42
Eje 5. Desarrollo sostenible y local urbano	TP 5.61. Proyectos integrados para la regeneración urbana y rural.	33.200.877,46
TOTAL EJE		33.200.877,46
Eje 6. Infraestructuras sociales	TP 6.75. Infraestructura en materia de educación.	16.910.597,00
	TP 6.76. Infraestructura en materia de salud.	72.701.953,40
TOTAL EJE		89.612.550,40
Eje 7. Asistencia técnica y refuerzo capacidad institucional	TP 7.85. Preparación, ejecución, seguimiento e inspección.	3.923.283,18
	TP 7.86. Evaluación y estudios; información y comunicación.	179.969,97
TOTAL EJE		4.103.253,15
Eje 8. Reducción de costes adicionales que dificultan el desarrollo RUP (gastos de inversión)	TP 8.10. Infraestructuras telefónicas (incluidas las redes de banda ancha).	26.691.787,24
	TP 8.23. Carreteras regionales/locales.	91.682.018,37
	TP 8.26. Transporte multimodal.	5.265.429,86
	TP 8.28. Sistemas de transporte inteligentes.	127.527,19
	TP 8.29. Aeropuertos.	249.492.056,04
	TP 8.30. Puertos	103.696.993,54
TOTAL EJE		476.955.812,24
Eje 9. Reducción de costes adicionales que dificultan el desarrollo RUP (gastos funcionamiento)	TP 9.82. Compensación de los costes adicionales derivados del déficit de accesibilidad y la fragmentación territorial.	537.897.775,36
TOTAL EJE		537.897.775,36
TOTAL PO		1.358.969.654,67

Fuente: Elaboración propia

6.13. ANEXO XIII. Asignación financiera final del Programa Operativo del FEADER de Canarias 2007-2013 por Ejes, Subejos y Medidas.

Cofinanciación final del FEADER 2007-2013 por eje, subeje y medida			
EJES	SUBEJES	MEDIDAS	COFINANCIACIÓN FINAL (€)
EJE 1. Mejora de la competitividad del sector agrícola	1.1. Medidas dirigidas a promover el conocimiento y mejorar el potencial humano	1.1.1. Acciones de información y formación profesional, incluida la divulgación de conocimientos científicos y prácticas innovadoras de personas que trabajan en los sectores agrícola, alimentario y forestal.	630.086,60
		1.1.2. Instalación de jóvenes agricultores	7.075.753,09
		1.1.4. Utilización de servicios de asesoramiento para la explotación	0,00
		1.1.5. Creación de servicios de asesoramiento, gestión y sustitución	0,00
		1.2. Medidas destinadas a reestructurar y desarrollar el potencial físico y promover la innovación	1.2.1. Modernización de las explotaciones agrícolas
	1.2. Medidas destinadas a reestructurar y desarrollar el potencial físico y promover la innovación	1.2.3. Aumento del valor añadido de los productos agrícolas y forestales	35.618.951,91
		1.2.5. Infraestructuras relacionadas con el desarrollo y la adaptación de la agricultura y la silvicultura	31.525.207,93
		1.3. Medidas dirigidas a mejorar la calidad de los productos agrícolas	1.3.2. Participación de agricultores en programas de calidad de los alimentos
	1.3. Medidas dirigidas a mejorar la calidad de los productos agrícolas	1.3.3. Actividades de información y promoción	2.157.366,94
		TOTAL EJE	
EJE 2. Mejora del medio ambiente y el medio rural	2.1. Medidas que se centran en el uso viable de áreas agrícolas	2.1.1. Ayudas destinadas a indemnizar a los agricultores por las dificultades naturales en zonas de montaña	466.685,20
		2.1.2. Ayudas destinadas a indemnizar a los agricultores por las dificultades naturales en zonas distintas de las de montaña	301.822,20
		2.1.4. Ayudas agroambientales	21.927.360,97
	2.2. Medidas que se centran en el uso sostenible de las tierras forestales	2.2.2. Primera implantación de sistemas agroforestales en áreas agrícolas	0,00
		2.2.3. Primera repoblación forestal en tierras no agrícolas	0,00
		2.2.6. Restauración del potencial silvícola e introducción de acciones de prevención	13.405.806,16
		2.2.7. Ayudas a inversiones no productivas	15.230.612,95
TOTAL EJE			51.332.287,48

EJE 3. Calidad de vida en zonas rurales y diversificación de la economía rural	3.1. Medidas para diversificar la economía rural	3.1.1. Diversificación hacia actividades no agrícolas	0,00
		3.1.2. Ayudas a la creación y el desarrollo de microempresas	0,00
		3.1.3. Fomento de actividades turísticas	764.685,83
	3.2. Medidas para mejorar la calidad de vida en zonas rurales	3.2.1. Servicios básicos para la economía y la población rural	2.054.142,92
		3.2.2. Renovación y desarrollo de poblaciones	6.601.907,23
		3.2.3. Conservación y mejora del patrimonio rural	14.291.521,37
		3.3.1. Formación e información de agentes económicos que desarrollen sus actividades en los ámbitos cubiertos por el eje 3	0,00
TOTAL EJE			23.712.257,35
EJE 4. Aplicación de la metodología LEADER		4.1.1. Estrategias de desarrollo local: Competitividad (medida 111, 113)	1.901.506,74
		4.1.3. Estrategias de desarrollo local: Calidad de vida y diversificación de la economía (medidas 311, 312, 313, 321, 322, 323.1, 331)	8.380.061,87
		4.2.1. Cooperación transnacional e interregional	74.949,43
		4.3.1. Funcionamiento del Grupo de Acción Local, adquisición de capacidades y promoción territorial	2.083.028,66
	TOTAL EJE		
EJE 5. Asistencia técnica		5.1.1. Asistencia técnica	5.257.783,40
TOTAL EJE			5.257.783,40
TOTAL PO			234.742.991,11

Fuente: Elaboración propia

6.14. ANEXO XIV. Guion de entrevista utilizado para el análisis cualitativo.

La entrevista que se presenta a continuación se enmarca en el Trabajo Fin de Máster (TFM) “Fondos Europeos e Igualdad de Género; El caso de Canarias”, de la alumna del Máster de Género y Políticas de Igualdad de la Universidad de La Laguna (ULL) (Canarias, España) Carmen Díaz Fariña, tutorizado por Sara García Cuesta (investigadora en materia de género de la ULL) y Ana Peña Méndez (técnico en igualdad del Cabildo de Tenerife).

El objetivo de esta entrevista es complementar el contenido del análisis cuantitativo, realizado a priori en base a los documentos relativos a los POs autonómicos de los períodos 200-2006 y 2007-2013, así como intentar justificar sus resultados y proponer soluciones, si corresponde.

Si se muestra de acuerdo, sería de gran ayuda que permitiera el uso de grabadora durante la entrevista con el fin de agilizarla lo más posible, limitando su duración a un máximo de una hora, sin perder precisión y riqueza en el contenido de la misma. Huelga decir que el único uso que tendrá esta entrevista se contempla dentro del marco de este proyecto y en ningún caso se utilizará su contenido grabado en perjuicio de la persona entrevistada ni la institución a la que pertenece.

Dicho lo anterior, solo resta agradecerle sinceramente su colaboración en este proyecto. Y, en este mismo sentido, si le parece correcto, se señalará su nombre completo, cargo e institución en el apartado de “Agradecimientos” del TFM, de forma que quede constancia de su participación en su construcción, y, por su puesto, se le enviará una copia cuándo esté finalizado.

INFORMACIÓN BÁSICA

- Nombre completo de la persona entrevistada
- Correo de contacto (para enviar copia del TFM)
- Cargo e institución a la que pertenece
- Lugar y fecha de la entrevista

FONDOS EUROPEOS E IGUALDAD – A NIVEL INSTITUCIONAL

1. A nivel institucional, la UE ha incluido la igualdad entre mujeres y hombres en varias de sus normativas y documentos: Tratados, Cartas de Derechos Fundamentales, Reglamentos, Decisiones o Directivas, Recomendaciones, Dictámenes o Resoluciones, Estrategias, Pactos, etc. En su opinión, ¿cuáles fueron los avances más importantes desde el período 2000-2006 al 2007-2013?

1.1. ¿Cree que habría que seguir desarrollando políticas normativas, como hasta ahora, en este sentido?

1.2. ¿Se ha avanzado algo más en lo que llevamos de período 2014-2020?

2. ¿Cree que este nivel de compromiso político europeo se refleja en el compromiso de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos estructurales a nivel europeo/nacional/autonómico? *[Se escoge nivel según institución entrevistada]*

2.1. En caso negativo, ¿por qué?

FONDOS EUROPEOS E IGUALDAD – A NIVEL OPERATIVO

3. ¿Cómo cree que se percibe la igualdad entre mujeres y hombres por parte de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos estructurales a nivel europeo/nacional/autonómico? *[Se escoge nivel según institución entrevistada]*

[En caso de que la persona entrevistada no sepa cómo responder, proponer: ¿como una oportunidad, como una necesidad, como una obligación, como una carga...?]

3.1. En caso de respuesta negativa, ¿a qué cree que se debe esta percepción?

[En caso de que la persona entrevistada no sepa cómo responder, proponer: ¿porque supone una tarea extra fuera de la praxis habitual, porque no hay personal suficiente que se dedique a esta tarea, porque no hay dinero suficiente para cubrir los gastos que derivan de esta tarea...?]

4. A nivel operativo, y desde su punto de vista, ¿cómo cree que entienden estas personas que se debe materializar o poner en práctica la igualdad en el diseño o planificación y la gestión de los Programas Operativos de los fondos?

[En caso de que la persona entrevistada no sepa cómo responder, proponer: ¿deben dejar constancia escrita de que la tienen en cuenta, deben garantizarla teniendo cuidado

de no incluir requisitos sexualmente discriminatorios, deben incluir medidas positivas y/o de mainstreaming de género...?

4.1. ¿Cuál es la forma que suele predominar? ¿Y a qué cree que pueda deberse este predominio?

4.2. ¿Percibe diferencias, en este sentido, por fondo, a saber, FSE, FEDER, FEADER?

FONDOS EUROPEOS E IGUALDAD – A NIVEL PRESUPUESTARIO

5. Y a nivel presupuestario, ¿opina que el compromiso político europeo con la igualdad de género es coherente con la asignación económica que se exige invertir en ella en cada uno de los fondos, a saber, FSE, FEDER, FEADER?

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA ENTIDAD A LA QUE SE ENTREVISTA

6. ¿Cómo cree que desde (insertar entidad correspondiente) puede ayudarse/se ayuda a garantizar la atención a la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, diseño y gestión de los Programas Operativos de los fondos?

PREGUNTAS RELACIONADAS CON CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO

Como ya se señaló al principio de la entrevista, el TFM cuenta con dos análisis, uno de carácter cuantitativo, en base a ciertos documentos, y otro de carácter cualitativo, en base a estas entrevistas. A continuación, se le pide su opinión sobre las conclusiones derivadas del primero.

7. La primera conclusión subraya la frecuencia con la que se presentan en el marco de las evaluaciones de los POs, tanto en las previas como las finales, fallos de carácter sociológico. Podría decirme ¿a quiénes suele encargarse este trabajo normalmente?

[En caso de que la persona entrevistada no sepa cómo responder, proponer: ¿a entidades o consultoras externas o personal interno dedicado a ello?

7.1. En el análisis cuantitativo, se deduce, que estos fallos puedan estar ligados a la falta de conocimientos en investigación social de las personas encargadas de esta tarea. ¿Está de acuerdo con que estos fallos se deban, efectivamente, a esta razón?

7.1.1. En caso negativo, ¿a qué cree que se deban?

7.2. ¿Cuál sería la solución que propondría para acabar con esta serie de errores?

8. La segunda conclusión tiene que ver con la desagregación de los datos por sexo, pero también por otras variables como edad, grado de discapacidad, etnia, etc. En general existe una fuerte tendencia a presentar los datos sin desagregar, incluso cuando se han recogido de forma desagregada. ¿Está de acuerdo con que esta ha sido la dinámica en los períodos 2000-2006 y 2007-2013?

8.1. En caso de respuesta positiva, ¿a qué cree que pueda deberse esto?

[En caso de que la persona entrevistada no sepa cómo responder, proponer: ¿directamente los datos no se recogen de forma desagregada, la herramienta utilizada para introducir los datos cuenta con algún tipo de déficit en este sentido...?]

8.2. ¿Cuál sería la solución que propondría?

9. La tercera conclusión gira en torno a las acciones de género, que son como en el TFM me refiero a la totalidad de acciones dirigidas a garantizar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, ya sean de carácter positivo, transversal o de ambos. Si comparamos el período 2000-2006 con el 2007-2013, se observa que han aumentado la cantidad de acciones de género aplicadas. Sin embargo, si se analizan de forma más detallada, se observa que, por un lado, **ha aumentado, sobre todo, el número de acciones positivas** y que, por otro, el fondo que las ha incorporado **prácticamente en su totalidad es el FEADER** (mientras que el FEDER mejora ligeramente el número de acciones transversales y el FSE, contra todo pronóstico, retrocede un poco). ¿A qué cree que pueda deberse esto?

9.1. ¿Cuál sería la solución que propondría?

10. Finalmente, la cuarta conclusión se refiere al apoyo económico que ha recibido la igualdad de género en el marco de los fondos estructurales en los POs canarios. Cuánto es el dinero que se ha invertido transversalmente en este sentido es imposible de cuantificar, por lo que se rastrea aquél que se ha dirigido directamente a las mujeres o a la igualdad de género. Y se observa que éste:

- ha disminuido significativamente (97,5%) desde el 2000-2006 (cuando suponía el 0,32% del presupuesto total del período) al 2007-2013 (cuando supone un 0,008%);

- ha pasado de ser comprendido por todo un eje (eje 45 del FSE 2000-2006) a una única medida (medida 2.69 del FSE 2007-2013); y

- sigue siendo financiada únicamente en el marco del FSE, que, además, es aquél que mayor recorte presupuestario ha sufrido entre períodos, con bastante diferencia (-80'40%).

¿Qué opina de estos datos?

10.1. ¿A qué cree que puede deberse tal recorte en el FSE?

10.2. ¿Cree que la reducción en el presupuesto destinado a la igualdad de género es proporcional a aquélla que sufre el fondo en general, o cree que sale especialmente castigada en comparación con otros campos sociales?

10.3. ¿Cree que si se pudiera cuantificar lo que se ha invertido en igualdad de género de forma transversal en otros fondos, ejes, medidas o TPs, estos valores cambiarían sustancialmente?

OTRAS OBSERVACIONES

11. Después de todo lo que se ha abordado anteriormente, ¿hay algo que quisiera o crea necesario añadir con respecto a este tema? ¿Hay algo que quiera preguntar?

6.15. ANEXO XV. Transcripción de las entrevistas realizadas para el análisis cualitativo.

6.15.1. TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA A LA RED DE IGUALDAD EL 12.03.2018

Presentación de la entrevista. Intercambio de información básica.

Carmen: [...] Bueno, pues empezamos ya la entrevista. En caso de que no entienda algo, me pregunta de vuelta.

Ok, pues la entrevista se divide en bloques según temática. El primero es “Fondos Europeos e Igualdad – A nivel Institucional”. Entonces, la primera pregunta sería: A nivel institucional, la UE ha incluido la igualdad entre mujeres y hombres en varias de sus normativas y documentos: Tratados, Cartas de Derechos Fundamentales, Reglamentos, Decisiones o Directivas, Recomendaciones, Dictámenes o Resoluciones, Estrategias, Pactos, etc. En su opinión, ¿cuáles fueron o cuáles han sido los avances más importantes, si recuerda, entre los período 2000-2006 y 2007-2013?

Isabel: ¿2000-2006? Pues yo creo que en aquel momento, me parece recordar, pero ya me pierdo en el tiempo, la Iniciativa EQUAL. La Iniciativa EQUAL yo creo que dio lugar a que se hicieran muchos proyectos relacionados donde se incorporaba la igualdad de forma transversal, porque la forma de hacer el partenariado obligaba a que hubiese participación de un organismo de igualdad y, entonces, pues, bueno, te permitía estar desde el principio del proyecto interviniendo y modificar muchas cosas. O sea, recuerdo, por ejemplo, aquí algunos proyectos que llegaron, por ejemplo, de inmigración, en donde las mujeres eran consideradas en tanto que madres o esposas de los inmigrantes y no como sujetas ellas mismas. Entonces, bueno, eso nos permitió cambiar muchas cosas. Yo creo que ahí se avanzó muchísimo. Es una pena que se acabara EQUAL y se quedara todo ahí.

Carmen: ¿Cree que habría que seguir desarrollando políticas, como las del EQUAL, en este sentido?

Isabel: A ver, el EQUAL fue una iniciativa que cambió las formas de trabajar de las entidades que estaban integradas en los proyectos, ¿no? Y yo creo que es necesario incluso reforzarlo. Yo creo que la UE ahora se ha relajado un poco con la igualdad de género y lo mezcla con otras desigualdades en donde la igualdad de género se pierde, se

desfigura. Yo creo que eso es un retroceso muy importante y muy grave para la igualdad entre mujeres y hombres.

Carmen: Vale. Y desde su punto de vista, en este nuevo período...

Isabel: ¿En el que estamos ahora?

Carmen: Sí, ¿con el cambio de período del 2007-2013 al 2014-2020, se ha avanzado algo más?

Isabel: No. No.

Carmen: ¿Al contrario? ¿Se ha estancado o incluso retrocedido?

Isabel: Sí. O sea, antes, en los documentos antiguos se veía más clara la voluntad de la Unión por promover la igualdad de género. Ahora tienes que estar buscándola con lupa, casi no la encuentras, y está imbuida en otras desigualdades.

Carmen: Ok. Pues, la segunda pregunta sería: ¿Cree que este nivel de compromiso político europeo se refleja en el compromiso de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos estructurales a nivel nacional?

Isabel: ¿Aquí, en España?

Carmen: Sí.

Isabel: Pues fíjate, yo creo que al principio de empezar a trabajar con fondos (yo empecé a trabajar con fondos en los 90), entonces el compromiso de la Comisión era muy claro, muy claro. O sea, había documentos, por ejemplo, del 92, que se llamaban “Promoviendo el cambio estructural” o, bueno, documentos muy claros donde se veía el impulso de la Comisión por promover la igualdad de género. Ahora mismo yo creo que en España, no por la política de España, sino por cómo está percolando la igualdad en las personas de las instituciones que gestionan fondos comunitarios, el compromiso de España es importante. Pero no por la voluntad política sino porque, bueno, pues llevamos muchos años trabajando, el Instituto con los gestores de fondos, y entonces eso se va notando, se va notando. Y entonces pues hay una... bueno, ya yo creo que el peso de la igualdad de género en los fondos en España cada vez es más relevante. Por ejemplo, el Dictamen de Igualdad que se firmó en este período de programación, que era voluntario para los Estados Miembros. O sea, había un Dictamen en donde la autoridad de igualdad tenían que decir si los Programas Operativos pues estaban conformes a la igualdad de género,

¿no? Era voluntario en todos los países miembros de la UE y en España se hizo obligatorio. Se hizo obligatorio por voluntad expresa de las personas que gestionaban los fondos, de los gestores de fondos.

Carmen: ¿de la parte técnica, estamos hablando?

Isabel: Claro, claro, la parte técnica. Entonces, lo firmó el FSE, por supuesto, FEDER, FEMP, el de pesca, y no lo firmó FEADER en su momento, pero ahora mismo sí que está completamente, yo creo que está muy implicado en las políticas de igualdad. Pero es el único país en el que se hizo obligatorio, aunque hubiera un fondo que no lo firmó.

Carmen: Vale. Bueno, el siguiente bloque de preguntas sería ya a nivel operativo, en el que ya hemos entrado un poco con la pregunta anterior. ¿Cómo cree que se percibe la igualdad entre mujeres y hombres por parte de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos estructurales a nivel nacional?

Isabel: Bueno, pues yo creo que es diferente, ¿no? Por ejemplo, con el FSE que llevamos trabajando muchos años, desde el año 90, pues yo creo que está más incorporado a su forma de gestionar y de pensar, ¿no? Ya es como que llevamos muchos años. Incluso en el período de programación 2000-2006... ahí se hizo un trabajo con la UAFSE y se dio formación a todo el personal, desde la dirección general hasta personal administrativo. Entonces, bueno, pues yo creo que eso ya está muy imbuido en su forma de pensar. O sea, ya es que lo tienen, de alguna manera, incorporado. Algunas veces se les olvida porque, bueno, ellos no trabajan con igualdad, trabajan con el fondo social pero yo creo que lo tienen muy incorporado.

Con el FEDER, el siguiente fondo como el que empezamos a trabajar, pues yo creo que cada vez lo tienen más incorporado. Trabajamos con mucha facilidad, nos cuestan algunas cosas pero yo creo que trabajamos bien.

La FEMP, bien, bien. Y FEADER estamos empezando a trabajar y yo creo que también lo estamos incorporando.

Carmen: Vale. ¿Y en los períodos iniciales, el 2000-2006...?

Isabel: ha sido como una escala, ¿no? Empezamos a trabajar con el FSE en los 90, por aquello de que era fondo social, nos parecía más fácil. Todo esto, además, para nosotras y para ellos ha sido un aprendizaje porque, claro, incorporar la igualdad de género en el FSE parecía muy fácil porque trabajabas directamente con las personas; trabajar FEDER

era mucho más complicado, incluso para nosotras, o sea, tenías que hacer el ejercicio de pensar qué tiene que ver el género con las infraestructuras, con la investigación, con e I+D+i... Entonces, es un ejercicio, claro. Ponerte a trabajar con fondos, fondo social es más fácil, ya te he dicho pero el FEADER, el... es un ejercicio de ver, esas personas, ellos y ellas, cuál es su trabajo diario y tú cómo puedes incorporar la igualdad en ese trabajo, ¿entiendes? Al final tienes que saber de igualdad, de infraestructuras, de pesca, de rural... ¿no? Tienes que saber un poquito de cada cosa porque si no, no te puedes poner en sus cabezas y ver cómo ayudarles a incorporar en su trabajo cotidiano la igualdad. Entonces, bueno, yo creo que ha sido un proceso en donde nosotras hemos ido aprendiendo y los fondos también y, bueno, estamos en ello. Estamos en ello.

Carmen: todavía queda trabajo.

Isabel: Bueno, sí, pero bueno. También, en estas cosas, también importan las personas. O sea, cuanto tú trabajas con una persona de un fondo y empiezas a incorporarle herramientas para su trabajo diario, ¿no? Y explicarle, por qué incorporara la igualdad es importante, qué mecanismos hay para hacerlo, cómo mejoran los resultados cuando lo haces de esta manera... Pues, si las personas son receptivas empiezan a entenderlo y entonces es como que resulta fácil, ¿no? Entonces, ya al final en... por ejemplo, nosotras en la Red de Políticas de Igualdad [...] bueno, pues ahí realmente es una red de políticas de igualdad de fondos pero también es una red de personas, o sea que al final trabajas con personas, ya no con fondos. Entonces, pues, vas consiguiendo un avance. Cosas que pasan ahora con FEDER o con FEADER, hace 10 años era impensable, incluso para nosotras que no conocíamos ni qué hacían en su trabajo. Pero ahora va siendo cada vez más sencillo pero todavía queda un montonazo por hacer, pero un montonazo por hacer.

Carmen: Vale. A nivel operativo, y desde su punto de vista, ¿cómo cree que entienden estas personas que se debe materializar o poner en práctica la igualdad en el diseño o planificación y la gestión de los Programas Operativos de los fondos?

Isabel: Pues yo creo que les vamos dando herramientas. Pues en las convocatorias de subvenciones, en el urbanismo, por ejemplo. Un trabajo que hemos iniciado en el 16 y que están dando muy buenos resultados son las Estrategias DUSI, ¿las conoces? Estrategias de Desarrollo Urbano Sostenible e Inteligente. Que es, bueno, pues las estrategias de los ayuntamientos para promover desarrollo urbano sostenible e inteligente en su localidad, ¿no? Pues, ¿cómo incorporar el género en esas estrategias? Pues, es muy

global. Tienen que pensar en la educación, hacer un análisis de nivel educativo, situación del mercado laboral de su población, de la situación de exclusión social..., y luego tienen que pensar pues cómo está el urbanismo, las calles, las farolas..., una visión muy completa, ¿no? Pues ahí, empezar a meter la igualdad... parece que costaba trabajo, porque te hacían el análisis de cuántos hombres y cuántas mujeres habían en la población y a partir de ahí se perdían las mujeres. Ya no tenían la visión de qué pasa con la educación, qué pasa con la economía, qué pasa con... Entonces, bueno, desde el 16 hasta ahora, pues vemos cómo desde la propia entidad del fondo que gestiona esa estrategia, o sea, ese dinero, que es mucho dinero, además, hasta los ayuntamientos, se van dando cuenta de que, bueno, realmente tiene un valor el pensar que hay mujeres y que no se puede hacer un desarrollo sostenible e inteligente de una población si no tienes en cuenta a la mitad de la población. Pero es todo un proceso, desde el principio que casi les tienes que convencer, a las personas que están gestionando el fondo hasta los ayuntamientos. Un proceso en el cual, bueno, ahora mismo que estamos cerrando la última convocatoria, vass viendo que ya se está pensando que en la siguiente convocatoria, que ya es para el siguiente período de programación, hay que darle mucho más valor a la parte social, ¿no? Yo digo muchas veces que es estupendo que pongan las luces muy bonitas para los pueblos, los puentes, los centros culturales...pero luego si las personas no se benefician realmente de ese bienestar social, económico y tal, pues, ¿de qué sirve? Y las personas son hombres y mujeres. Entonces, bueno, yo creo que poco a poco va calando, lo que a lo mejor demasiado poco a poco.

Carmen: O sea, que es difícil para ellos tener una idea de cómo se materializa, incluso, el género ¿no?

Isabel: Yo creo que, fíjate, hemos pasado de un momento en el que parecía que era una tontería a un momento en el que parece que ya no es tan tontería, por lo menos para la generalidad de las personas, y tal vez lo que les falta es aterrizarlo, pero ¿y eso cómo se hace?

Entonces, bueno, yo creo que en igualdad, igualdad de género, se han desarrollado mogollón de herramientas, desde la ley de igualdad, que dice muy clarito los elementos que tienes que tener en cuenta, desde la segregación de datos por sexo, estadísticas, bueno, todas esas cosas, lenguaje, los indicadores, la transversalidad...Pero luego no saben muy bien, a veces, cómo hacerlo. Y luego, es que, hay que tener en cuenta también que, la

administración está como que muy pautada, entonces, a veces, cuesta empezar a cambiar los procedimientos. Muchas veces cuando dices “las estadísticas no están desagregadas por sexo” y te dicen “es que la aplicación no me lo permite”, entonces dices “vale, pues cambia la aplicación”, “es que cuesta dinero”, “es que si no, lo estás haciendo mal, o sea, estás gastando más dinero porque lo estás haciendo mal, estás dando mal la información, entonces, te estás gastando más de lo que gastarías si cambiaras la aplicación y desagregaras por sexo”. Entonces, muchas veces son cosas de esas, ¿no?, no de falta de voluntad sino de muchas veces de desconocer la herramienta o de empezar a cambiar el procedimiento que permite... ¿no? Pero bueno, yo creo que poco a poco se va logrando. Ya te digo, demasiado poco a poco. A mí me gustaría que fuera un poco más deprisa, pero yo creo que sí, que vas consiguiendo pequeñas cosas.

Carmen: Y en este sentido, ¿percibe diferencias, también, por fondo?

Isabel: ¡Hombre, ya te digo! Con los que llevas más tiempo trabajando, pues, conocen más las herramientas y conocen más..., o sea, lo tienen más incorporado, lo que significa, y no se quedan en la superficie, ¿no? O sea, ya no se quedan solo en estadísticas desagregadas, tal cual, sino que “vamos a cambiar roles y estereotipos”, “vamos a cambiar las formas de relacionarse de las personas”, ¿no? Pero yo creo que poco a poco se va... Claro, depende del tiempo que lleves trabajando y de cómo cada persona y cómo cada fondo esté interiorizando, pues... pero estamos en el proceso, estamos en el proceso.

Carmen: Vale. Bueno, ahora siguen las preguntas a nivel presupuestario. ¿Opina que el compromiso político europeo con la igualdad de género es coherente con la asignación económica que...?

Isabel: A ver, el compromiso europeo ha bajado extensivamente. O sea, yo cada vez que tengo la oportunidad de decírselo a la Comisión, se lo digo. Por ejemplo, el otro día estuvimos en una reunión de evaluación, porque el FSE tiene que hacer, ahora, este año, una evaluación temática, de cómo se incorpora la igualdad en los POs, en todos los POs del FSE. Entonces, estuvimos en una reunión en la que se habló de... Este año el FSE tiene que hacer 2 evaluaciones temáticas: empleo juvenil e igualdad. Entonces, bueno, estaba la Comisión y aproveché para decirles que, bueno, que cada vez, aunque ellos lo niegan, cada vez está menos implicada. Si tú haces un análisis, incluso, del lenguaje que utilizan desde el principio, desde los 90 hasta ahora...

Carmen: ¿se ha moderado?

Isabel: Bueno, bueno... ¡no sé cómo explicarte!

Entonces, el compromiso político, ¿cómo se plasma en el presupuesto? Pues yo creo que cada vez menos. Fíjate, la transversalidad, que yo creo que es la manera de trabajar, o sea, bueno, la estrategia dual, pero la transversalidad como objetivo a corto y medio plazo ¿no? y largo plazo pues me parece que es la forma de trabajar. Pero eso también es un poco de trampa porque permite que se difumine. Porque dice "...y se incorpora la transversalidad de género en todas las actividades" y dices "¿cómo? ¿Cómo se materializa? ¿Cómo lo sigues? Entonces, es una pequeña trampa. Entonces, es una pequeña trampa. Yo creo que está bien, que está bien pensado, que es la forma de trabajar pero permite que se difumine y que no haya manera de controlar. Además, es que ya mucha gente coloca la frasecita y es que no saben ni qué significa.

Fíjate, cuando empezamos a trabajar en todo esto, había una iniciativa, la NOW, que era específica para mujeres, en los 90. Luego, bueno, yo entiendo que no tiene por qué haber una iniciativa solo para mujeres; en ese momento tenía su sentido, ahora mismo, no. Pero claro, ahora, por ejemplo, en muchos casos, cuando nosotras, que el Dictamen pedíamos que se cambiaran los indicadores y se hablaran de beneficiarios/beneficiarias, hombres y mujeres, es que el modelo que mandaba la Comisión para rellenar los programas operativos, no permitía cambiarlo. O sea, ya estaba, y era genérico o personas hombres, no permitía desagregar. Entonces, cuando le pedías a un fondo que desagregara, te decía "no, es que la Comisión no me lo pide, ¿para qué yo me voy a tomar la molestia de desagregar si luego la Comisión no...?" ¿Entiendes? Yo creo que, bueno... Presupuesto, pues está para los fondos en general. Por ejemplo, una cosa que nosotras incidimos mucho ahora es [...], yo creo que en este período se pone más énfasis que en los anteriores en los resultados. Incluso la reserva de eficacia de este período para los que tengan resultados acordes con lo que hayan diseñado, pues, que es más dinero, en definitiva, un aporte económico mayor, pues, nosotras estamos continuamente hablando de que incorporar la igualdad da calidad a los resultados y, luego, que el impacto de las acciones de los fondos es mucho mejor si tiene en cuenta a hombres y mujeres. Por ahí nosotras a dar la vara pero, por ejemplo, la Comisión tampoco específica, eh, tampoco específica. O sea, es más aquí en España, los organismos de igualdad los que están dando la vara con ese tema, y estamos intentando que los gestores de fondos lo interioricen y lo vean, que es que es real, ¿no? Pero la Comisión no dice nada.

Carmen: ¿se ha moderado, no? Lo mismo tiene que ver con la última ampliación hacia el Este, con la incorporación de estos países que van muy retrasados en el sentido de...

Isabel: Ya, bueno, pero fíjate que en los EQUAL, una de las cosas que te pedían es que en la transnacionalidad tuviera en su partenariado países del Este para que, de alguna manera, tú les guiara en su incorporación de la perspectiva de género. Entonces, es como una voluntad. Se supone que ellos iban más atrás para ayudar a tirar de ello. ¡Y ahora parece que es al revés! Ahora parece que son ellos los que tiran del resto.

Carmen: ¿Ah sí?

Isabel: Tú misma lo dices, ¿no? “Lo mismo es porque...” [...] Es verdad que antes, bueno, trabajar con Francia, con Bruselas, era como muchísimo más... porque parecía que había un común más afín que con los países del Este, que tenían otra mentalidad [...] pero claro, si tú piensas cuál es la filosofía de la UE, esa Europa social, igualitaria... pues, bueno.

Carmen: Ya. Bueno, el siguiente bloque de preguntas corresponde a preguntas relacionadas con la Red. ¿Cómo cree que desde La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los fondos comunitarios puede ayudarse/se ayuda a garantizar la atención a la igualdad en la planificación, diseño y gestión de los Programas Operativos de los fondos?

Isabel: Pues trabajando con los fondos. Es decir, nosotras desde que se firmó el Dictamen nos pasan borradores del PO, de los POs, e intentábamos modificar todo lo que podíamos y nos parecía que no estaban bien. Y, luego, con el seguimiento del Dictamen. Y, luego, trabajando en todas las cosas que están haciendo, por ejemplo, lo de las DUSI o, pues, bueno, estamos en todas las redes, por ejemplo el día 15 tenemos que ir a 1 de I+d+i. Interviniendo en todas las acciones que hacen lo más que podemos, para darles pautas. Luego, la Red tiene..., o sea, la Red está en todos los fondos, colaborando en grupos de trabajo sobre temas que parecen que son importantes en cada momento, pero también hay un espacio tanto online para que pregunten cosas, por ejemplo, “yo quiero lanzar una acción para el emprendimiento, ¿cómo puedo hacer para que las mujeres no sé qué no sé cuánto?” o dedicada a la investigación o... a veces te mandan los borradores, a veces te demandan formación. Por ejemplo, hace poco hemos ido a Cantabria a dar una formación a gente que está con FEDER gestionándolo para que vean qué es la igualdad y cómo se puede incorporar. Entonces, de todas las formas que se nos va ocurriendo. También es una cosa que se va moviendo según las necesidades, no es una cosa fija. Según las

necesidades de cada período y cada momento. Por ejemplo, ahora con la evaluación de igualdad de género del FSE, pues, participando en su seminario evaluativo, de los pliegos, etc. Son cosas que vas viendo las necesidades... primero estratégicas de cada momento y luego concretas de cada uno de los fondos. E intentando meter la cabeza lo más que podemos.

Carmen: ¿y esta tarea es más bien voluntaria, contactan las personas interesadas, o sistemática desde la Red?

Isabel: Depende. O sea, es una combinación. Hay una serie de cosas que, pues eso, los grupos de trabajo que van trabajando cosas distintas en cada momento (comunicación, indicadores, evaluación), la información online que te digo que es a demanda, la formación que se da o las formaciones temáticas. Y veces que tú estás atenta a cosas que van a pasar y les sugieres y tratas de contactar, meter la cabeza, ¿no? Por ejemplo, con el FEADER, que cuenta con nuestra reciente colaboración, pues participar en todos los grupos de trabajo que ellos tienen, suyos, internos y viendo cuál es su trabajo e intentando colaborar en todos esos grupos. Es como, cada momento, sus necesidades...

Carmen: Hay que adaptarse.

Ok, pues el siguiente bloque de pregunta está relacionado con las conclusiones que ya he sacado del análisis cuantitativo. Este análisis está basado, sobre todo, en las evaluaciones de los POs autonómicos de Canarias del FSE, del FEDER y el FEADER (antes FEOGA-O). Vale, pues, en total son 4 conclusiones, y se trata de dar su opinión sobre su contenido.

La primera conclusión subraya la frecuencia con la que se presentan en el marco de las evaluaciones de los POs, tanto en las previas como las finales, fallos de carácter sociológico. Podría decirme ¿a quiénes suele encargarse este trabajo normalmente? ¿Alguien externo, del propio fondo...?

Isabel: Externo. Yo no conozco en Canarias pero lo que sí conozco, o sea, lo que se hace en los pluriregionales, y en algunas CCAAs es un concurso que se saca y, entonces, el que gane.

Uno de los problemas que yo veo en general es que se le está dando mucho peso al precio. [...] Cuando tú haces los contratos hay una parte técnica y una parte económica, ¿no? Entonces, la parte técnica, pues, tiene un valor, un tanto por ciento, y la parte económica otro valor. Muchas veces se le ha dado mucho más valor a la parte técnica que a la parte

económica. La parte técnica es muy importante. Por ejemplo, si es para una evaluación, pues tú tienes que pedir que sea gente que sepa de igualdad de género, que sepa incorporar en la evaluación la igualdad de género, que tenga personal que tengan en cuenta todas las herramientas que hay... y no que sea, lo que antes se llamaba, “hoja temeraria”, que esté tirado de precio y que luego se metan consultoras que no son especialistas en igualdad sino que son especialistas en el mar y los peces, ¿sabes? Entonces, depende del peso que tú le des a la parte económica o a la parte técnica...

Carmen: va a salir mejor o peor.

Isabel: Claro, va a salir mejor o peor. Entonces, hay veces que se meten empresas... porque, además, eso no lo puede determinar la entidad contratante sino que es como una regla general que está ahí. Entonces, antes tenía más peso la parte técnica, un 60-40, y ahora es al revés. Muchas veces, incluso, un 80% la parte económica. Entonces, yo creo que eso desdibuja totalmente los resultados, porque al final son, a lo mejor, empresas que ni siquiera quien luego va a hacer la evaluación es su personal sino que son personas que han contratado al efecto, que han contratado para eso, que les pagan mal, que no tienen formación, que... ¿sabes? Entonces, claro, luego ves cosas que dices “¡madre mía!”. Barbaridades, ¿no?

Yo no sé qué pasa en Canarias. No conozco el caso concreto, pero sé que es una cosa que está ahí y que desdibuja muchísimo.... O sea, es que yo no me imagino que tú te puedas poner a hacer un puente y contratar a la primera empresa que encuentras, la más barata, sin ver que realmente sepa construir un puente, que cuenta con personas especialistas y tal... Y lo de la igualdad, pues, “es una tontada que se aprende en un curso de 20h”, o ni siquiera, ¿no? Entonces, no le dan valor a las personas que llevan muchísimos años trabajando en esto, consultoras que son especializadas, que saben. Entonces, se meten ahí otras empresas que no saben y desdibujan completamente los resultados.

Carmen: Vale. La segunda conclusión tiene que ver con la desagregación de los datos por sexo, pero también por otras variables como edad, grado de discapacidad, etnia, etc. En general existe una fuerte tendencia a presentar los datos sin desagregar, incluso cuando se han recogido de forma desagregada. ¿Está de acuerdo con que esta ha sido la dinámica en los períodos 2000-2006 y 2007-2013?

Isabel: Yo lo que más he visto es lo contrario, es decir, desagregan lo primero (número de mujeres y hombres) y ya a partir de ahí se pierde. O sea, te dicen por ejemplo tasa de

desempleo, tantos hombres y tantas mujeres, pero a partir de ahí ya no sabes más datos. No sabes qué les pasa a esos hombres y a esas mujeres, ni edades, ni qué sectores de actividad, ni cuántos años de paro...se pierden. O sea, yo estoy más acostumbrada a ver eso, más que lo que tú dices, pero bueno, se pueden dar las dos cosas. En el fondo es lo mismo. Es un desinterés, y no ver la importancia que tiene desagregar hasta el final y las conclusiones que se vean. Claro, es que tú dices, en una población o en un país en el que la tasa de paro es muchísimo más grande en las mujeres que en los hombres, bueno, ahora se dice otra cosa, ya no es tan desigual, pero no porque las mujeres estén mejor, es porque los hombres están peor, es que todos estamos peor. Entonces, bueno, yo me acuerdo que cuando empezó la crisis se empezó a decir que la crisis estaba influyendo más en los hombres que en las mujeres y, bueno, mentira, ya se ha visto, ¿no? Lo que pasa es que cómo afectó sobre todo a la construcción, pues claro... Pero luego se ha visto que no, que las mujeres seguimos peor que antes. Entonces... ¿por qué te estaba contando este rollo? ¡Ah! Los datos. Entonces, que no se ve el valor que tiene dar los datos de hombres y mujeres. Si tú ves que hay una desigualdad, tienes que mostrar si los fondos o la política que sea que tú estás haciendo inciden positivamente sobre esa desigualdad si no... O sea, si resulta que en un pueblo había una tasa de desempleo de mujeres y hombres, y al final de lo que tú has hecho, hay igual o más desempleo de mujeres, ¿qué demonios has conseguido? Entonces, yo creo que todavía no se ve el valor que tiene eso. No se ha interiorizado lo suficiente, no se le ve el valor. Si no, es que si no, no me lo explico.

Carmen: ¿y a veces puede ser también lo que comentaba antes de la aplicación, puede ser que la herramienta sea la que limite?

Isabel: Esa es la justificación: “mi herramienta no me lo permite”. Pero es que hija, no sé, si tú quieres saber cuántas personas mueren en la carretera cada año y no tienes una herramienta que te permita cuantificarlas, pues, la cambias.

Muchas veces te preguntan: “¿la igualdad cuesta dinero?”, “¿Incorporar la igualdad/la perspectiva de género cuesta dinero?”. ¿Cuánto cuesta sostener las desigualdades? O sea, socialmente y económicamente, ¿cuánto cuesta sostener las desigualdades? ¿Cuántas veces te dicen que si las mujeres se incorporaran totalmente al mercado laboral el PIB subiría? Pues es que eso, no sé, es que no se les ha metido en la cabeza o... porque es que si no... cambiarían la herramienta, efectivamente. Cambiarían la herramienta, seguirían el proceso, lo tendrían en cuenta en las conclusiones... Claro, por ejemplo, ahora, la

evaluación de igualdad del FSE, ¿por qué se hace ahora que queda mucho período por desarrollar? Pues porque esto debería permitir a todos los gestores del fondo ver las conclusiones y modificar, ¿no? Ya veremos a ver.

Carmen: Vale. La tercera conclusión gira en torno a las acciones de género, que son como en el TFM me refiero a la totalidad de acciones dirigidas a garantizar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, ya sean de carácter positivo, transversal o de ambos. Si comparamos el período 2000-2006 con el 2007-2013, se observa que han aumentado la cantidad de acciones de género aplicadas. Sin embargo, si se analizan de forma más detallada, se observa que, por un lado, ha aumentado, sobre todo, el número de acciones positivas y que, por otro, el fondo que las ha incorporado prácticamente en su totalidad es el FEADER (mientras que el FEDER mejora ligeramente el número de acciones transversales y el FSE, contra todo pronóstico, retrocede un poco). ¿A qué cree que pueda deberse esto?

Isabel: ¿Y en FSE y en FEDER?

[Se muestran tablas 19 y 20 a la entrevistada]

Isabel: Ya, bueno, pero eso... Yo lo que entiendo es, claro, los que llevan más tiempo trabajando, empezaron con acciones positivas en su momento. Pero claro, el FEADER, como se ha incorporado más tarde empieza con las acciones positivas y le queda dar el salto a la transversalidad. La transversalidad como que no termina de...es un cambio como que mucho más...Es que, además, el problema, muchas veces, de la igualdad es que se piensa a las mujeres como colectivo vulnerable. Te pasas el día diciendo: “las mujeres no somos vulnerables”, “las mujeres podemos estar en situación de vulnerabilidad pero no somos vulnerables”. Entonces, tú piensas en las mujeres víctimas de violencia, mujeres con paro de larga duración, familias monomarentales...entonces, acciones positivas. No piensas en las mujeres que tienen una carrera científica y se dedican a la investigación, las mujeres que quieren montar una empresa... es como que ahí ya te pierdes. O sea, a ver, que las mujeres no siempre somos las más pobres, las más desgraciadas, las más... ¿no? Entonces, claro, yo creo que las acciones positivas son más fáciles de concretar (vamos a construir una casa de acogida para mujeres de violencia, vamos a....) y lo otro es más cambio estructural, más profundo. O sea, incorporar la transversalidad implica un cambio más completo de muchas cosas (la forma de actuar, la política, herramientas, los procesos, etc.). Entonces, yo creo que ahí nos perdemos

todavía. Nos perdemos todavía porque en el propio Instituto de la Mujer, hacemos más acciones positivas que transversalidad. O sea, fíjate, en el período anterior (2007-2013) era como que lo teníamos o estaba mucho más claro institucionalmente el peso que tenía la transversalidad. O sea, como no había que abandonar las acciones positivas pero que la transversalidad había que meterla y que nuestro esfuerzo fundamental... O sea, es como un esfuerzo. Cuando se creó el Instituto, estaba claro que se tenía que empezar a hacer acciones positivas, ¿no? Mostrar que era una forma diferente de trabajar y que a partir de ahí se conseguían mejores resultados. Y luego ir viendo. Además, que en nuestra cabeza fue también entrando, como había que trabajar de otra manera, como no podía tenerse una política de empleo y una política de empleo para las mujeres, una política de educación y una política de educación para las mujeres... Sino que había que meterse en las políticas generales, ¡qué demonios! O sea, yo recuerdo que nosotras teníamos NOWs, claro, y estaba la unidad de apoyo a los NOW, pero, claro, llegó un momento, en el INTEGRA, en el que el Instituto presentó un proyecto dirigido a mujeres responsables de núcleos familiares y que nos lo echaban para atrás porque decían que lo presentáramos a NOW, que era para mujeres, que a lo mejor nosotras queríamos hablar de familias monoparentales, pues hombres y mujeres, y nosotras decíamos que no, que el 90%-98% son mujeres. Entonces, nosotras vamos a trabajar con mujeres responsables de núcleos familiares en el INTEGRA. Bueno, nos costó Dios y ayuda que nos lo admitieran. Al final lo hicimos. Fue nuestra primera punta de lanza para incorporarnos a la transversalidad. Pero eso ahora mismo no se ve. O sea, es un cambio de pensamiento, ¿sabes? Que, yo creo que tiene que ver también con la forma de concebir la igualdad, de qué es la igualdad. Si tú dejas de ver a las mujeres como colectivos vulnerables y pasas a ver que a ver otro tipo de sociedad con otro tipo de relaciones, pues, piensas en la transversalidad pero yo creo que eso no se ha conseguido todavía.

Carmen: Todavía falta. Bueno, Finalmente, la cuarta conclusión se refiere al apoyo económico que ha recibido la igualdad de género en el marco de los fondos estructurales en los POs canarios. Cuánto es el dinero que se ha invertido transversalmente en este sentido es imposible de cuantificar, por lo que se rastrea aquél que se ha dirigido directamente a las mujeres o a la igualdad de género. Y se observa que éste:

- ha disminuido significativamente (97,5%) desde el 2000-2006 (cuando suponía el 0,32% del presupuesto total del período) al 2007-2013 (cuando supone un 0,008%);

Isabel: Bueno, yo no sabía que tú venías aquí a deprimirme... ¿Ya has hecho la entrevista al Instituto Canario de Igualdad? Ya me dirás que te cuentan ellas...

Carmen: -Por otro lado, ha pasado de ser comprendido por todo un eje (eje 45 del FSE 2000-2006) a una única medida (medida 2.69 del FSE 2007-2013); y

- sigue siendo financiada únicamente en el marco del FSE, que, además, es aquél que mayor recorte presupuestario ha sufrido entre períodos, con bastante diferencia (-80'40%).

Isabel: Pero es que fíjate. Si tú lo dices así, queda más claro. Se le ha dado más peso a la transversalidad, ¿entiendes? Y ahí queda totalmente justificado. Cada vez tienen menos peso las acciones positivas y más la transversalidad y eso es un, bueno, un engaño bobas, es que no es verdad. Ahí está completamente desdibujado y, vamos, se pierde totalmente. O sea, sí, es un problema.

Carmen: ¿Y a qué cree que pueda deberse ese gran recorte en el FSE, con el cambio de período, en comparación a los recortes sufridos por el resto de fondos?

Isabel: Pues no sé, supongo que sí...que estamos hablando de una Europa Social y no sé qué y al final, pues, lo que tiene es la economía. Tiene mucho más peso la economía que las personas, ¿no? Porque si no, no es comprensible.

Carmen: ¿cree que podría deberse, por ejemplo, a que los otros fondos trabajan en actividades que conllevan mayores inversiones económicas que el FSE?

Isabel: No sabría decírtelo. Es verdad que nosotras nos empeñamos en decir y, vamos, yo me lo creo firmemente, que detrás de los fondos lo que hay son las personas por mucha técnica que haya. O sea, ya me dirás tú. Por ejemplo, lo que te decía antes de las DUSI, tanto cuando construyes un puente como cuando pones el alumbrado, la investigación, cuando ha empezado a incorporar a las mujeres han visto el sesgo de género de la investigación y la importancia que tiene para las personas el que investigues con una cabeza o con otra. Pero yo no creo que sea esa la reflexión que han hecho, no lo sé. No te sabría decir cuál es.

Yo creo que la igualdad, en general, se está desdibujando cada vez más, la igualdad de género, por supuesto, y al final todas las desigualdades, porque tú cuando mezclas muchas cosas, y haces una ensalada de desigualdades se pierde la especificidad de cada una. O sea, el rollo de la interseccionalidad, por ejemplo, no se ha trabajado nada de nada. Nada,

nada, nada. Desde el Instituto, por ejemplo, no se sabe qué es eso. Se sigue hablando de doble discriminación. Por ejemplo, yo recuerdo que el Instituto ha participado en algún proyecto en el período anterior con la universidad, en un trabajo de trabajo de interseccionalidad y una de las cosas que se veían es cómo la UE no tiraba de ello, o sea, no lo hace.

La verdad es que, en un principio, en los años 90, nosotras para defender ideas y proyectos decíamos “lo dice Europa”, luego, con la ley de igualdad, en su momento, dimos la vuelta, ¿no?, decíamos “lo dice la Ley”. Ahora, ni lo dice la ley ni lo dice Europa, lo decimos nosotras. Y a ver qué pasa después del 8M. A ver si esa gente que no se quería apuntar y que decía que el feminismo era una etiqueta, ahora con esta respuesta realmente se puede hacer algo. [...] Pues a ver si realmente se ponen las pilas. [...]

Carmen: Entonces, ¿realmente cree que dentro del FSE, y entre lo que se subvenciona dentro de este fondo, la igualdad ha sido gravemente castigada en comparación con otros aspectos sociales?

Isabel: Yo es que me cuesta verlo, porque no he analizado en verdad...

Carmen: Pero la percepción que pueda tener...

Isabel: A ver, la percepción que tengo es que las personas que trabajan en el FSE tienen más la idea, ¡de alguna manera, eh!, metida en la cabeza. O sea, conozco algunas personas del FSE que dicen que el FSE ya tiene en su ADN la igualdad, no lo tiene, ojalá lo tuviera. Pero bueno, empezar a decirlo, es una forma de empezar a darle un valor, ¿no? No sé cómo eso se cuantifica. El problema es que tú puedes decir: “bueno, en acciones positivas yo dedico tal porque le estoy dando más peso a la transversalidad”. Por ejemplo, no sería lo mismo hacer una evaluación de igualdad de lo que se hace dentro de los POs que hacer una evaluación de igualdad de los POs. Es diferente. Ahora lo que está en los pliegos es hacer evaluación de igualdad de los POs, es decir, cómo inciden los POs en la igualdad entre mujeres y hombres. A ver lo que hacen también, porque una cosa es lo que dice el pliego y luego otra cosa es cómo se materializa eso y qué conclusiones se sacan. A ver qué sale de esa evaluación. Bueno, no sé.

Además, los gestores del FSE son personas que han trabajado mucho tiempo con la igualdad. También por sus características pues hay muchas personas que vienen del tercer sector que está metida ya ahí. Entonces eso te da un poco más de garantía, pero no sé.

Carmen: Bueno, ¿Cree que si se pudiera cuantificar lo que se ha invertido en igualdad de género de forma transversal en otros fondos, ejes, medidas o TPs, estos valores cambiarían sustancialmente?

Isabel: ¿Si tuviéramos las herramientas que nos permitieran realmente medir? A lo mejor sí, no lo sé. Pero si lo es, fíjate, a lo mejor es una tontería lo que te voy a decir, pero si lo es, es por voluntad nuestra, por la voluntad de las mujeres. Por la voluntad de estar ahí a toda costa. Yo creo que estamos aunque el sistema no nos facilita que estemos. O sea, cada vez hay más mujeres en la investigación, cada vez hay más mujeres en las nuevas tecnologías, en el medio rural, en la pesca... Cada vez hay más mujeres, no sé si es tanto por la actuación directa de los fondos o porque estamos empeñadas en estar, ¿entiendes? Entonces, quizás sí que cambiaban los datos, pero será porque nos empeñamos, porque hay una voluntad de las mujeres de estar en todos los ámbitos sociales y nos metemos. Muchas veces no nos lo ponen fácil o la mayoría de las veces. No sabría decirte qué parte tendría que ver las acciones de los fondos para estimular... es nuestra insistencia y cabezonería por estar ahí. Pero yo creo que cada vez estamos más en todos los ámbitos. [...]

Que los fondos han influido, pues yo creo que sí. A nosotras nos han permitido entrar en espacios que con el presupuesto del Estado no estaríamos. También es verdad que puedes considerar que, claro, el presupuesto que tenemos es este, porque están los otros, los fondos comunitarios, ¿no? Si no estuvieran, habría más. No sabemos, eso es ciencia ficción. Yo sé que desde el inicio los fondos nos han permitido hacer cosas que con el presupuesto inicial que teníamos no habríamos podido hacer. Hacer y hacer de una manera distinta.

Carmen: Y mirando ya, no al ahora, a la presencia mayor de las mujeres en cada sector, sino que mirando hacia atrás, a los períodos que ya han concluido (2000-2006 y 2007-2013) y en relación a las acciones de género aplicadas, si además de haber rastreado las acciones dirigidas directamente a las mujeres o a la igualdad de género, hubiera podido cuantificar lo que se ha invertido en este sentido también pero de forma transversal, los datos de mis conclusiones cambiarían? ¿Cuál es su percepción?

Isabel: Yo creo que hay un recorte general. Creo que los datos cambiarían, que serían mayores pero posiblemente...seguirían bajos. Pero porque políticamente ha perdido peso, y en esa medida ha perdido presupuesto. Eso está claro. Y es que, además, o sea, tú te

pones a ver y es que los organismos de igualdad cada vez tienen menos presupuesto, aunque digan que se mantiene con relación al año pasado, porque si la cosa fuera bien lo que deberían hacer es ir aumentando. Si se mantienen están disminuyendo. Entonces, yo creo que todos los organismos de igualdad que había antes que ahora son DG de mujeres, parques y jardines y..., ¿no? Entonces, pues, yo creo que en general, ha habido un momento en el cual iba creciendo, desde la creación de Instituto, los organismos de igualdad de las CCAAs, concejalías en los ayuntamientos y un momento en el que empezaron a decrecer y decrecen en peso político y presupuesto, eso es así.

Entonces, si pudieras cuantificarlo, a lo mejor era un poquito más, seguro que sería un poquito más de lo que has podido cuantificar. Pero...

Carmen: no cambiaría significativamente las conclusiones...

Isabel: no, se seguirían manteniendo, porque yo creo que políticamente tiene menos peso. Es muy curioso el 8M de este año, que a lo mejor es una reacción debida a eso: que cada vez tiene menos peso, que seguimos igual y que estamos hasta las narices. Por eso lo de ir poco a poco ya no...es que ya necesito meter la quinta.

Carmen: Bueno, pues ya hemos terminado el grueso de la entrevista. Por último, me resta preguntarle si quisiera añadir algo o preguntar cualquier cosa con respecto al TFM.

Isabel: No, nada. Bueno, que me parece un trabajo muy interesante. Pásamelo, por favor, aunque sea de Canarias solo y no del pluri.

Carmen: Solo de Canarias, y tengo la cabeza loca.

Isabel: Imagino, solo con la lectura de todos los POs... Pero me parece muy interesante, muy interesante.

Pero cuando lees el por qué el FEADER hace más acciones positivas, piensa en eso, piensa en eso. Es un proceso histórico en el cual empiezas con las acciones positivas porque es lo que ves más claramente y los que llevan más tiempo empiezan con la transversalidad. Les cuesta la transversalidad, entonces, están ahí para atrás y para adelante. Y luego ya, no sé qué pasará en los próximos... Ya se está empezando a pensar en el próximo período de programación. A mí me da mucha pena no poder estar porque yo ya soy muy mayor y no voy a poder seguir estando y me da mucha rabia no poder estar porque de verdad es una evolución que es muy bonita ir viendo. Bonita y triste, ¿no?

Carmen: motivadora cuando se van consiguiendo cosas pero frustraste cuando no se avanza lo que se quisiera, ¿no?

Isabel: Fíjate, cuando se creó el Instituto en el 83, se creó porque hubo una presión muy fuerte del movimiento feminista de aquél momento, de las mujeres, por cambiar. O sea, las mujeres de mi generación queríamos cambiar las cosas, no nos valía lo que había. Y las Instituciones y las leyes tuvieron que cambiar, porque era como que “hasta aquí”, ¿no? Yo no sé si ahora estamos en otro momento muy parecido de...esto no cambia y es como que las personas saltan porque es que esto no...esto no...

Bueno, pásamelo, que es muy bonito.

6.15.2. TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA AL ICI EL 20.03.2018

Presentación de la entrevista. Intercambio de información básica.

Carmen: La entrevista se estructura por temáticas concretas. Empezamos por “fondos europeos e igualdad- a nivel institucional”, es decir, a nivel europeo. Luego, las preguntas se irán concretizando hasta llegar a nivel autonómico.

Chari: Antes que nada, quería aclarar que a lo mejor yo no tengo el conocimiento total de estos períodos.

Carmen: Como le dije, con la entrevista se trata de recabar la percepción por parte de las personas que han podido intervenir con fondos europeos e igualdad.

Chari: Vale, empiezo, a ver. Desde que yo tengo conocimiento, que yo llevo en el Instituto desde el año 96, o sea que hace 22 años. Entonces, hubo un período, el de los NOW, los EQUALs y... no recuerdo qué otro fondo... ¡ah, sí! Los MAC, donde se desarrolló el proyecto Violeta, en los que participó el Instituto. En esos proyectos había unos equipos contratados, que eran personas autónomas que estaban físicamente en el instituto pero desarrollaban el proyecto de manera autónoma, o sea, no tenía ninguna relación ni coordinación por parte del servicio de planificación y programas. O sea, la programación era suya absolutamente, y luego lo que hacían, efectivamente, bueno porque crearon y había redes, plataformas y no sé qué y no sé cuánto con Cabildos, con tal. Y lo que hacían es que, claro, presentaban informes de ejecución, de evaluación, de seguimiento.... Pero, vamos, eso terminó y después ya lo que quedó fue la fiscalización

por parte de la UE. Y eso, ya, en la fiscalización lo que intervendría era el servicio de administración y régimen de interior, no el servicio de planificación y programas. Y ya, después que acabó el Violeta, el ICI no ha vuelto a tener proyectos europeos.

Carmen: ¿y de qué manera participó el ICI en estos proyectos?

Chari: Eso. Entonces, esto sería de ejecución directa del Instituto, gestionada por fondos. Eso sería como un aspecto. El otro aspecto es cómo funciona con la función que le atribuye la CE de ser el organismo intermedio o de observación de que se cumple el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en los fondos. Eso realmente no empezó, si te digo la verdad, hasta el período anterior a este.

Carmen: ¿2007—2013?

Chari: Exacto. Y entonces, bueno, yo no sé ni siquiera si empezamos en 2007. Pero se me designó a mí, y yo empecé a ir a las reuniones de la Red y a tener contacto con la Consejería de Economía y Hacienda de aquél entonces, y con la programación y todos los proyectos con los que estaban trabajando. Y, a partir de ahí, al formas parte del instituto y del comité de seguimiento, que en realidad la titular es la directora, pero bueno, siempre se delega en el personal técnico. Entonces, ya nos iban pasando, pues, “introducir la perspectiva de género en la programación” o en el diagnóstico, en los criterios de selección de operaciones, en los informes de ejecución y de evaluación. Y, así, sucesivamente, hemos ido funcionando. Y yo, luego, asistía a las reuniones de la Red, y sigo asistiendo.

Carmen: ¿y esta participación ha sufrido algún tipo de evolución o se ha mantenido limitada?

Chari: Realmente, bueno, la participación siempre ha sido la que nos pide el comité de seguimiento. Vamos, se ha limitado a incorporar la PG en estos instrumentos (diagnóstico, programación...) y, entonces, se le hacen observaciones. Luego el Comité de seguimiento te dice, bueno, pues “se va a celebrar Comité de Seguimiento tal día, se manda a los efectos de sus observaciones los criterios de selección de operaciones”. [...] Y, luego, por parte de la Consejería, la DG de Planificación y presupuestos, que es la que lleva FSE y FEDER, nos pasaban informes de ejecución, que los hacían allí, para que hiciéramos el capítulo de la introducción de la igualdad en el fondo. Se ha limitado a eso. Y, luego, la participación en la Red, ha sido: asistir a los plenarios, es decir, a la formación

que se da, hacer el dictamen que se nos pidió....En fin, participar a título de formación y de debate, de aprendizaje y de instrumentos de evaluación.

Carmen: vale, por lo que me dice, deduzco que, entonces, no hay una coordinación continua entre el Gobierno, la DG de Planificación y Presupuestos, y el ICI.

Chari: No, continua no.

Carmen: ¿solo puntual en documentos concretos?

Chari: Puntual, sí. ¿Podríamos tener mayor coordinación? Sí. Realmente, si tuviéramos un equipo más amplio o tuviera yo más tiempo. Realmente, el instituto es muy pequeño y, claro, siempre estás en muchas otras responsabilidades y te queda esto, te queda la participación en los informes.

Carmen: ¿cree que se debería solo a la falta de personal por parte del instituto? ¿Puede haber, quizás, una falta de voluntad política también?

Chari: No...es que la voluntad política es un poquito abstracta. Pero la voluntad política no solo va de arriba abajo, también de abajo a arriba. Vamos a ver, por parte de las personas responsables de estos dos fondos (FSE y FEDER), una de estas personas, la del FEDER, estaba totalmente concienciada, iba a las formaciones y a los plenarios de la Red, y, entonces, con ella era muy fácil, digamos, entenderse, participar y compartir criterios. Con la otra persona, responsable del FSE, teníamos más problemas porque era una persona que no estaba concienciada, es más, era reactiva a la PG, es decir, niega absolutamente que haya desigualdades y pone todos los obstáculos posibles. [...] O sea, con ella los obstáculos que tuvimos eran enfrentamientos totalmente directos, evidentes y expresos porque lo que el ICI decía era “mire, yo estoy haciendo lo que el reglamento europeo de este fondo: tengo que hacer esto, esto y esto para introducir la igualdad de tal”. Entonces, eran todo tipo de obstáculos, desde no facilitarte convocatorias o documentación, hasta intentar introducir indicadores sensibles al análisis de la dimensión género en el diagnóstico y negarse absolutamente a introducir esos indicadores. Entonces, claro, [...] ella me contestaba que esos trabajos no eran necesario porque luego aquí los centros directivos no presentaban proyectos de esa naturaleza, que tuvieran la dimensión de género o la PG. Digo, “es evidente, si en ese diagnóstico no están esos indicadores especificados, difícilmente se van a identificar en el diagnóstico desigualdades, luego, consecuentemente, nadie presentará un proyecto que combata esas desigualdades.

Empieza por 0. Si tú identificas los indicadores y luego los dotas de contenido, vas a identificar desigualdades. Luego, juventud, empleo, educación, sanidad o lo que sea, dirá “¡uy! ¡Aquí hay una brecha! ¡Pues aquí puedo intervenir con un proyecto!”. Si no los ves, lo mejor no se te ocurren, si no tienes formación en género, si tienes sabes que existen aunque no lo veas. Pero es que si no lo sabes y no lo ves es que solo hay todo tipos de obstáculos. Bueno, pues, esa reacción nos ha llevado a un entorpecimiento.

Carmen: ¿Y con el resto de fondos, como el FEADER?

Chari: Vamos a ver, el FEADER, la verdad es que al no ser tan conocido como el FSE o el FEDER, yo lo he conocido menos. Del FEADER a lo mejor yo he ido a alguna reunión del Comité de Seguimiento, a otras ha ido mi jefa de servicio y lo que hemos hecho ha sido totalmente distinto. Los criterios también varían, o sea, yo hacía un informe y ella, a lo mejor, va solo a escuchar y luego no te transmite la información, ni hace informes. Con lo cual, yo estoy más desligada del FEADER y del de pesca y de todos. O sea, todo lo que no sea FSE y FEDER estoy desligada porque no he tenido la información ni he podido participar tan regularmente como en los otros dos.

Carmen: igualmente, a partir de estas colaboraciones puntuales, ¿se ha podido hacer una idea de cómo está la igualdad por esos fondos?

Chari: Yo lo desconozco. Y otra cosa que te quería decir: la participación del instituto y lo que es la introducción de la igualdad o la perspectiva de género en los fondos en Canarias va muy ligada a la concienciación que hay en la administración pública., tanto en cargos públicos como en responsables intermedios, jefaturas de servicio y personal técnico. Concienciación respecto al marco de la desigualdad entre mujeres y hombres. No hay concienciación, no hay formación, hay un rechazo generalizado a que existan desigualdades aunque no a querer formarse en la material.... Eso sí lo hemos notado. De 20 años para acá, más gente se ha formado pero no llega a cubrir las necesidades para lo que se requeriría en la gestión de fondos.

La intervención del instituto siempre se veía como una acción externa, plasta, molesta, incordiante y “ya están aquí las mismas diciendo chorradas”. Pero lo que es la gestión regular, que como dice el Comité de Expertos de la CE sobre transversalidad, “la gestión de la política regular por los actores normalmente involucrados en esa política”. Esos actores normalmente involucrados no están sensibilizados ni formados y no aceptan injerencias externas, la nuestra era una injerencia externa.

Entonces, otro punto que yo les decía era a ver... porque la primera vez que yo llegué a esto de los fondos fue que de golpe y porrazo, sin saber nada ni haber tenido ningún contacto, me llega un requerimiento de un informe de ejecución. Yo dije, bueno, pero si yo no he estado interviniendo desde las fases iniciales cómo voy a poder valorar la ejecución. En eso también interviene la descoordinación que hay dentro del propio Instituto, común también a muchas otras jefaturas del gobierno de canarias. Descoordinación, falta de transmisión de información (los canales no están claros, qué es lo que se debe transmitir y qué no... [...])

También sucede que al no haber una correlación entre interlocutores, el poder de persuasión o la autoridad de tu discurso se ven mermada, porque claro, yo soy una técnica [enviada por una jefa de servicio, enviada, a su vez, por una directora]. Nuestras posiciones, claro, son débiles. Por ejemplo, esta chica que llevaba el FSE y era jefa de servicio, me decía “esa es tu opinión”. ¿Cómo que mi opinión? No, no. Esta es la posición del Instituto, me avala la directora, que en ese momento estaba a mi lado, y esta es la posición de la UE, esto es lo que dice el reglamento.

Carmen: ¿Entonces, con el dictamen este del 2016 se ha conseguido algo importante, no?

Chari: El dictamen estaba muy bien hecho, muy bien estructurado. Las preguntas estaban muy bien sustanciadas y, además, las referencias normativas eran precisas. La metodología era genial. Una vez hecho, lo que te dabas cuenta era que si tú ibas siguiendo la secuencia del dictamen, el informe te salía negativo. ¿Sabes a lo que me refiero?

Carmen: No, ¿puede aclararlo?

Chari: Sobre si creíamos que si el PO contribuía a la igualdad hombres y mujeres o no.

Carmen: Ah, entonces, realmente, ¿el dictamen es como una especie de *check-list*?

Chari: Sí, sí. Algo así. Claro, en las reuniones que teníamos con la Red, se nos decía “hacedlo rigurosamente pero tened en cuenta que si el informe es negativo, la UE puede denegar la ayuda”. Entonces, claro, mi directora decía “ni se te ocurra decir que el informe es negativo”. Entonces, claro, yo hice el informe, y al final tuve que poner que no contribuía a la desigualdad, lo que se debía interpretar como que contribuía a la igualdad, pero no se estaban dando las condiciones para que fuera positivo. Ahí yo veo que hay algo en falso, que chirría.

¡Ah! Bueno, y otra cosa que sí que te quería decir con respecto a la relación del instituto con la Consejería de Hacienda y los Comités de Seguimiento es un poco, eso, puntual. Entonces, ¿qué ocurre? Nos tienen en cuenta, y a lo mejor si yo tuviera más tiempo estaría más dando la lata metida allí, dando batalla, pero ya te digo, estoy en 20.000 cosas más y todas con urgencia.

Carmen: ¿Cuántas personas deberían estar haciéndose cargo de esto?

Chari: Como mínimo dos.

Carmen: ¿Y cuántas hay ahora?

Chari: Yo sola, estoy sola. Pero claro, tienes las preguntas parlamentarias, que te las mandas con fecha de hoy para mañana, los informes, los proyectos, las jornadas...es decir, estás en 20.000 cosas y muchas son urgentes y, entonces, vas dejando cosas... [...]

Somos muy pocas realmente. Somos un técnico y una técnica en violencia, que está infradotadísimo. Son la jefa de servicio, dos personas técnicas y una auxiliar. Solo eso para llevar todo lo que es violencia que son ayudas, subvenciones, toda la red de servicios, los programas de prevención.... Es una barbaridad. Entonces, tiran muchísimo del servicio de planificación. Entonces, claro, nosotros somos el servicio de planificación pero estamos cada dos por tres haciendo cosas para el servicio de violencia. En planificación somos tres técnicas, la jefa de servicio y un auxiliar. O sea, uno más, realmente, que en el servicio de violencia. Eso para todo el requerimiento de la política de igualdad desde el gobierno de canarias que no son hacer cuatro acciones positivas y ya está [...] es transversalidad, son normativas, son planes... y al mismo tiempo, información, documentación... [...]

Hemos participado y seguimos participando puntualmente en los requerimientos por parte de Hacienda y de los Comités de Seguimiento, pero no estamos día a día. Es decir, yo veo el diagnóstico, veo el documento de programación, luego veo los criterios de selección de operaciones y el informe de evaluación. Pero yo no veo los proyectos que se presentan. Entonces, ¿qué es lo que pasa, cuando a mí me preguntan: “el fondo contribuye a la igualdad”? Vamos a ver, una cosa es que el marco normativo, de metodología y de recursos esté abierto a esta transversalidad y otra cosa es que los proyectos que lo ejecutan incorporen el objetivo de igualdad y la PG porque el instituto no ha podido verlos y esto se lo dije a Hacienda. El instituto tiene que ver los proyectos para poder luego, en la

evaluación, poder decir si, efectivamente, se ha cumplido, en un 30% o cualitativamente, o se ve que hay una evolución, si incorporan indicadores, objetivos, criterios, la población a la que se dirige es igualitaria, los equipos de gestión o investigación son paritarios... o sea, una serie de criterios que tú digas, vale. Entonces, ¿qué me contestan? “No, es que el instituto no tiene capacidad para ver todos los proyectos”. Pero bueno, eso será decisión nuestra, ¿no? Y qué es lo que priorizamos. Si a mí me llegan 30 proyectos, yo puedo decidir, bueno, yo no, la directora, claro, contesta a estas preguntas parlamentarias o revísame estos 30 proyectos con PG. El instituto puede optar. Pero si no nos pasan los proyectos, yo, con conocimiento de causa, no puedo decir si el fondo contribuye a la igualdad o no contribuye porque no puedo verlos. Y sin embargo, curiosamente, esto ocurre con el FSE, el FEDER y el FEADER, pero....otros programas más pequeños, como Poctefex, en el que tenemos muy poca participación, nos mandaron dos veces todos los proyectos de golpe, como 70 proyectos, para evaluar si tenía la PG y, además, con poquísimo tiempo de respuesta. Pues tuve que leerme los 70 proyectos y decir si incluían la PG y en qué fases, específicamente si era en objetivos, en actuaciones, en personal, criterios, lenguajes, tatatá. Entonces, solamente ahí, en eso, tuvimos la oportunidad de contactar con los proyectos pero con FSE y FEDER es que no tenemos... [...] Solo en ese caso hemos podido ver los proyectos. Entonces, claro, yo me temo que la evaluación de la integración de la igualdad de oportunidades es muy relativa. La opinión que se puede dar es relativa porque yo creo que hay que opinar sobre el marco, que es el potencial, y sobre el contenido. Y, además, sobre la formación de los agentes que los desarrollan, que sería otra de las variables a evaluar, dentro de cada fondo y dentro de cada proyecto, porque la persona quien lo gestiona o lo planifica no está formada un mínimo en igualdad [...] Pero hay mucha resistencia en acudir a la formación del ICAP. [...]

Carmen: Bueno, yo creo que toda la parte relacionada con preguntas sobre la entidad y cómo contribuye a la aplicación de la igualdad ya me la explicaste toda.

Empezamos entonces, ahora, con las preguntas sobre fondos europeos e igualdad a nivel institucional, un poco tu percepción sobre lo que llega de Europa. Entonces, sería: A nivel institucional, la UE ha incluido la igualdad entre mujeres y hombres en varias de sus normativas y documentos: Tratados, Cartas de Derechos Fundamentales, Reglamentos, Decisiones o Directivas, Recomendaciones, Dictámenes o Resoluciones, Estrategias, Pactos, etc. En su opinión, ¿cuáles fueron los avances más importantes desde el período 2000-2006 al 2007-2013?

Chari: No sé si mi opinión es muy cualificada porque, ya te digo, me falta información del período anterior.

Carmen: Pero tú percepción, como persona que ha trabajado en este ámbito por muchos años.

Chari: Por una parte veo que en los primeros períodos había como un empuje porque, claro, no estaba todo todavía normativizado, ¿no? No estaba todo recogido... Había un empuje, a lo mejor, más fuerte, de la UE. Y, luego, cuando ya todo estaba en los reglamentos y se ha ido consolidando, parece como que se ha desinflado incluso. Se creó el Instituto Europeo de Estudios de Género que, se supone, iba a recogerlo todo... Y, después, no volvimos a tener noticias... Sí, sí que he observado yo esto, que ha parado ese empuje.

Y luego, por ejemplo, a mí me parece que se cuida muy poco el lenguaje. Yo no sé si es producto de la transcripción del inglés o del francés al castellano, pero al castellano llega todo en masculino genérico. Y yo creo que en esto la UE debería ser ejemplarizante y servir de referencia en sus instrumentos, porque esos instrumentos los está consultando cantidad de gente y les sirven de referencia y con un mínimo de cuidado podría usarse un lenguaje inclusivo. Pero eso no lo cuidan.

Luego, también había una diferencia cuando la igualdad era o bien un objetivo concreto o bien un eje transversal. Yo me acuerdo de la época del objetivo. El objetivo concreto era mucho más fácil de aplicar, había más proyectos y gente interesada en ese objetivo. Pero luego se consideró que eso era política específica y, además, incluso, en ese objetivo, estaban mezclados aspectos de asuntos sociales (menores, conciliación, guarderías...). Claro, indirectamente eso contribuye a la igualdad pero igual que te aumenten el sueldo y que las mujeres se independicen económicamente. Pero, claro, eso hacía que se asociara la igualdad entre mujeres y hombres a los aspectos sociales de asistencia y equipamientos. Y, luego, ya cuando se puso como eje transversal, para mí, sucedieron dos cosas, desde mi percepción, ¿no? Una, se incrementan las posibilidades de introducir la perspectiva de género en todos los objetivos y todos los fondos (FEDER, FEADER, en todo), y ya empezaron las resistencias. Hay gente tanto en la Consejería de Hacienda de aquí como en el Ministerio allí, incluso, en la gestión de fondos, que dicen que en el FEDER no, que el FEDER son solo equipamientos e infraestructuras. Y tú dices, ¿y quién las pone en marcha si no que las personas? Cuando contratas a una empresa, hay personas detrás.

Cuando contratas a un grupo de investigación, hay personas detrás. Cuando tienes un equipo de gestión, se están repartiendo cantidad de dinero para infraestructuras y equipamientos que no están valorados desde la perspectiva de género porque te ponen ya el veto. Y, sin embargo, con esto aumentan las posibilidades pero, al mismo tiempo, al disminuir la especificidad la gente dice “¡ah, pues que se introduzca transversalmente!”. Entonces, ¿qué pasa? Que empiezan a introducir “con perspectiva de género”, esa coletilla, ¿no?, que sirva para todo, en todos los proyectos, que no tienen ningún contenido. Con lo cual, ahí hay un aspecto positivo y un aspecto negativo, que yo veo.

Carmen: Vale. ¿Y, entonces, cree que habría que seguir desarrollando políticas normativas, desde Europa, en este sentido, impulsando?

Chari: Claro. Yo creo que debería seguirse con la misma concienciación. Además, se lanzaron un montón de instrumentos muy buenos. Yo me acuerdo del libro sobre transversalidad de género, que ¿cuántos años tendrá? Salió en el noventa y pico, ¿97? ¿98? Tiene 20 años. Después de Beijing hubo un montón de instrumentos, un montón de publicaciones, de metodologías y tal. La metodología de evaluar el impacto de género es del 97, de la CE. O sea, 21 años. Yo creo que hay que actualizar. O puede ser mi desconocimiento, pero no parece que haya mucho...

Claro, y también una vez que las directivas europeas se han traspuesto a las leyes españolas, como que parece que deja de ser necesaria esa presión de Europa y a mí me parece que sí que es necesaria. [...]

Y yo no sé si el empuje debe de venir del instituto o de... Tiene que venir de los actores involucrados normalmente en la gestión. Desde el momento en el que se crearon organismos específicos de igualdad, en los 80 y tal, era una necesidad, vale. Pero la trayectoria y la evidencia de la realidad ha sido que... “vale, como ya hemos creado el organismo, ya me lavo las manos; y entonces, toda la política de igualdad del gobierno la haces tú”. Imposible, evidentemente, porque no tienes la capacidad ni puedes hacer una política paralela de empleo, de política territorial, de salud o de lo que sea. Entonces, la necesidad de involucrar a estos actores desde las políticas sectoriales está desde el principio. Pero ahí ha habido un retraso. El Instituto lleva funcionando desde el año 96, realmente, [...] y empieza a hacerse política específica. Y entonces, en esas medidas, porque se va atendiendo a colectivos y en fin.... entonces el Gobierno se desvincula porque, además, considera esas políticas como subsidiarias que, en definitiva, vienen a

ser políticas sociales dirigidas a la mujer. Entonces, se desinvolucra. Y más de 10-15 años después de esto, empieza a intentar trabajarse la cuestión de la transversalidad. ¿Qué ocurre? Y esto ocurre lo mismo con los fondos, porque la Consejería de Hacienda también forma parte de la misma cultura organizativa u organizacional, o como quieras llamarla, del Gobierno. Ya llevan muchos años haciendo política específica, de manera que ya el Gobierno se ha desvinculado de eso. Cuando tú le dices que tiene que hacer política transversal, no lo entiende y cree que es una cosa más de tus competencias. Con lo cual, primero te pone vetos y frenos porque considera que son injerencias externas, cuando si hubiera estado desde un principio planteada como política transversal, se hubiera ido asimilando poco a poco. Y ahora, estamos teniendo, 22 años después, la primera experiencia piloto de aplicación de la transversalidad de género en dos consejerías. Si funciona, se podrá exportar el experimento a otras consejerías e iremos sumando, ¿no? Pero, ¿y la creación de unidades de igualdad, exigida por la ley de igualdad de 2010? No se ha creado todavía. Estamos a 8 años de la ley y no se han creado porque no quieren, simplemente porque no quieren. Hay una reacción a esto y la excusa es que no hay suficientes recursos, es duplicar órganos, los costes, la gente no está formada, no hay perfiles profesionales...todo son excusas. Sin embargo, hay una política de modernización de la administración pública, de innovación y calidad, y automáticamente se crean las unidades de modernización en cada Consejería. Y, sin embargo, no hay una ley de modernización. Es decir, nuestras unidades están avaladas por una ley y no las quieren crear. Con lo cual ha habido que crear, en agricultura, por ejemplo, han creado el grupo de PG, que funciona un poco más o menos como la unidad, pero es experimental. Es la experiencia que queremos exportar a Presidencia, justicia e igualdad y progresivamente ir creando grupos de PG que con la evidencia se conviertan en unidades de igualdad.

Bueno, que la transversalidad también tiene que estar empujada por la UE porque las reacciones por parte de los Gobiernos, son muy fuertes, los obstáculos, las resistencias.

Carmen: Vale. ¿Y cree que se ha avanzado algo más en lo que llevamos de período 2014-2020 a nivel europeo? ¿Cree que este dictamen es la piedra angular del período?

Chari: No, es que tampoco, igual es que no conozco tanto el tema. Yo veo que los reglamentos están muy bien, pero luego, me parece que falta un poco de seguimiento. Verás, vienen de la CE para la fiscalización pero ya años después de que se ha cerrado

ese proyecto e incluso período. De hecho, hay que tener esos papeles guardados por un montón de tiempo, no sé si 5-6 años... un montón de tiempo porque pueden venir a hacer una fiscalización. Y es que, claro, ellos dicen que los Comités de Seguimiento están para hacer seguimientos, pero los comités de seguimiento para mí son formales en ese sentido. Estos Comités están formadas por personas políticas, aunque también personal técnico, y están allí ese día, pero el seguimiento de los proyectos día a día, no sé cómo decirte... A lo mejor, ha faltado seguimiento por parte del organismo de igualdad, puede ser. Por ejemplo, si al organismo de igualdad se le consultara más por parte de Hacienda o bien si tuviéramos más medios podríamos presionar para ver todos los proyectos, para estar allí y decir la directora “dame los proyectos presentados, que los vamos a ver”. Eso no se ha hecho. Con lo cual, por más que lo pida yo, se ríen. Segundo, “¿el equipo que gestiona este proyecto está formado?”, pues organizo formación para esto, ¿sabes a lo que me refiero? Que igual, el instituto podría presionar más en todos los órganos intermedios y centros directivos que gestionan para presionarles, crear instrumentos...

Carmen: ¿Y este tipo de actuación estaría avalada por la CE?

Chari: Yo creo que sí, claro. Yo creo que sí porque dentro del reglamento de Comités de Seguimiento la CE dice “y el papel intermedio del organismo de igualdad como observador y evaluador de que ese principio se cumple”. Claro, lo hacemos en la medida de nuestros recursos pero me parece que es poca la participación, deberíamos tener más.

Carmen: Vale. Y ¿cree que este nivel de compromiso político europeo se refleja en el compromiso de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos estructurales a nivel autonómico?

Chari: Depende de la persona. Hay personas comprometidas y formadas y otras que se resisten. Entonces, dependemos mucho de que los gestores, quieran o no quieran, porque la voluntad política parece un abstracto pero luego se concreta en personas y en indicadores. Un ejemplo lo tenemos ahora con la transversalidad, ¿no? Se hace un compromiso, con los consejeros y las secretarías generales técnicas (te lo digo en masculino y femenino porque es así, dos consejeros y dos secretarías generales técnicas). Se pacta con ellos una serie de compromisos y, además, se provee de los recursos necesarios. Estas personas delegan en jefaturas de servicio y estas personas tienen que nombrar a personal técnico que forman parte de los grupos de trabajo. Pues, bueno, a pesar de que estas nombrado por tu jefe de servicio o consejera, hay personas que dicen

“no me vinculo al proyecto porque no tengo tiempo o no me interesa” y no van. Con lo cual, esa voluntad política del consejero que ha suscrito el escrito la hay, tú la ves, que sí que quiere, pero después no se traduce a nivel técnico. Y otras veces ocurre al revés, el personal técnico, concienciado, no consigue el compromiso de tu jefe porque te dice “no, tú tienes que estar en esto, esto y esto y no tienes tiempo para eso, eso se lo das a quien...”.

Carmen: ¿Y, desde su percepción, quiénes parecen ser los más concienciados? ¿Las personas técnicas o políticas?

Chari: Bueno, claro, la cosa tendría que estar en proporción a la dimensión del sector. En proporción a nivel técnico hay más gente, a nivel político hay menos gente concienciadas y comprometidas, pero en la práctica...que te pongan los medios y que quieran priorizar un objetivo, pues hay pocas. Pero no te sé decir la proporción entre unos y otros, si es más o si es menos. Depende de la persona...pero bueno, a nivel técnico hay mucha más gente que han ido a formación, han estado en planes y normativas, entonces han ido manejando una metodología, conceptos y... te encuentras resistencias pero cuantitativamente hay más, claro, lógico.

Carmen: Vale. Y, a nivel operativo, y desde su punto de vista, ¿cómo cree que entienden estas personas que se debe materializar o poner en práctica la igualdad en el diseño o planificación y la gestión de los Programas Operativos de los fondos?

Chari: Pues, según como yo lo veo, por los pocos proyectos que he podido ver, no ha recibido formación en materia de igualdad. Siguen considerando que la igualdad es formal y legal, entonces, desde el momento en el que tu proyecto dice que no discrimina por sexo, creen que contribuye a la igualdad. Con lo cual, no tienen en cuenta todas las variables que tenemos en cuenta nosotras. Entonces, hay que darle un vuelco y decir “bueno, para plantearlo desde la PG tienes que visualizar primero a qué población te dirige, diagnosticar dónde están las brechas y en base a eso planificas actuaciones”. Es más, la desagregación por sexo es uno de los pilares y eso falla mucho. Me he visto proyectos en los que no se han desagregado por sexo y he dicho ¿pero entonces cómo has podido identificar a tu población objeto? ¿Cómo vas a decir que contribuye a la igualdad si no sabes qué brechas hay en el punto de partida? ¡Estás consolidando brechas!” [...] Al final resulta que no solo consolidas la brecha sino que la aumentas porque disminuye la de los hombres y aumenta la de las mujeres. Entonces, yo diría que, para poner en

marcha un proyecto con fondos europeos, uno de los requisitos fuera que los equipos gestores pasaran por una formación básica. Y eso podría ponerlo la UE como requisito.

Carmen: Pero, ¿cómo entienden estas personas que deben de llevar a la práctica la igualdad? ¿Cómo deben aplicarla? ¿A través de acciones positivas, acciones transversales, los escriben formalmente...? Mira, aquí tengo una aclaración que puede ayudarla a responder: ¿deben dejar constancia escrita de que la tienen en cuenta, deben garantizarla teniendo cuidado de no incluir requisitos sexualmente discriminatorios, deben incluir medidas positivas y/o de *mainstreaming* de género...?

Chari: Claro. En los proyectos que he visto hay un... el instituto pide...hay un último apartado que dice: ¿incorpora la PG u objetivos de igualdad? Y, entonces, como vimos que todos decían que sí, la vez siguiente añadimos “dígame en qué forma o en qué aspecto la incorpora”. Y ahí es donde fallaban todas porque no te sabían decir cómo. No te decían. Decían que sí... porque para ellos la igualdad formal es la que determina todo. Es decir, desde el momento que dicen que sus acciones no discriminan es que están viendo la realidad con unas gafas que no son, porque se dirigen a una realidad presuntamente igualitaria, como un espejismo de igualdad que no es real. Por eso, para mí, lo que necesitan o una formación previa o una aclaración, lo mínimo, una cosa básica que les diga qué tienen que observar...pero, además, no solo como metodología para la igualdad entre mujeres y hombres sino que también para la calidad del proyecto, la calidad de la planificación. O sea, es imposible que tu proyecto sea consistente y tenga éxito si tú no sabes el perfil de la población o sector al que te diriges y las brechas que hay en él. El diagnóstico es fundamental, no solo para la igualdad sino para que el proyecto sea consistente y tenga calidad, ¿no? No puedes planificar acciones iguales para todo el mundo porque entonces consolidas desigualdades, sean de género, de raza, económicas, de discapacidad, sociales, etc.

Carmen: ¿Y cree que hay diferencias entre fondos en este sentido, en cómo las personas que operan a nivel técnico...?

Chari: Claro, claro. La gente del FSE es más proclive a aceptar todo este tipo de recomendaciones y a visualizar, lógicamente, por el tipo de acciones. Pero las personas que están en FEDER o en otros fondos te dicen que no que como ellos solo construyen equipamientos e infraestructuras a las personas no les afecta. No lo ven. Sencillamente

no ven a las personas detrás de las estructuras. Por eso te digo que la formación previa es básica, es básica.

Pero, además, no solo la formación sino que haya también una autoridad de seguimiento que les diga “¡ojo! es que no es solo tu sensibilización es que los reglamentos te están diciendo que cumplas esto y no lo estás cumpliendo”. Es que ese seguimiento... [...] un seguimiento que diga “aquí te estás equivocando, vuelve para atrás y me lo replanteas” y “si no me haces diagnóstico no te apruebo el proyecto ahora, hazme el diagnóstico y te lo apruebo en el período siguiente”. No es un castigo es simplemente la aplicación de la norma. La igualdad es un objetivo de la UE. Es una cuestión ya de aplicación de normativa. Me parece indecente, ¿no? Tantos años después y que sigas con el ABC. Y, encima, lo que ocurre con la movilidad en los cargos y en el personal técnico hace que, aunque en el instituto llevamos ya 22 años, siempre sientes que estás empezando de 0 porque hay una persona nueva que te está diciendo que la desigualdad no existe. Y tú dices, bueno, pues empezamos de nuevo. Y en los cargos públicos pasa igual. Es decir, la política de igualdad no se ha proyectado como algo sustancial en la estructura y la cultura organizacional del gobierno, como algo regular y normalizado, igual que sí está el procedimiento administrativo, la política de administraciones, la gestión de contratos, la información al público... ¡Vamos a ver! Es una política como otra cualquiera, no queremos ser mejores ni peores, la tiene que tener usted en cuenta. Y luego ¿qué pasa? Que cambia el político y entonces “no, ¿esto? ¿Qué va a ser esto? Nada”. Entonces lo que queremos es que haya una unidad de igualdad, un proyecto que se consolide y que dentro de la estructura y que cuando llegue el político de turno decir “mira, es que estamos llevando a cabo este proyecto de impacto de género, evaluación, que los formularios, que los registros se desagreguen...”, que sea así. Pero es que es absurdo que siempre tenga que ser el instituto el que tenga que ir a recordarles que esto es una cosa que está en una ley de 2007 y, bueno, anterior, porque el pacto de género está en la ley del gobierno, en la 50/97, creo, que es la que dice que deben hacerse 3 informes (el acierto y oportunidad, la memoria económica y el impacto de género). Ya tiene 21 años ese mandato. Y, el año pasado fue cuando conseguimos, después de mucha lucha, que nuestro gobierno aprobara unas directrices sobre elaboración de informes de impacto de género. Tantos años después. Pero es que esas directrices hemos estado planteándolas con rango de decreto desde hace 8 años. Se nos ha rechazado, rechazado, rechazado. Eternizado, dado largas, guardado en un cajón. Hasta que ya por fin hemos dado con unas personas sensibilizadas

en esa consejería que han impulsado eso, que no lo han aprobado como decreto sino como directrices, que tienen un menor rango normativo. Esa es la importancia que le dan, en fin.

Carmen: Vale, y ahora a nivel presupuestario, ¿opina que el compromiso político europeo con la igualdad de género es coherente con la asignación económica que se exige invertir en ella en cada uno de los fondos, a saber, FSE, FEDER, FEADER?

Chari: Pues, obviamente... Nosotras creemos que los proyectos del FSE tienen mucha menos dotación económica que los del FEDER, por ejemplo. Y me pueden decir que es que las infraestructuras requieren mucho dinero, los equipamientos... Sí, pero no es proporcional.

Y luego, hemos detectado también, que los equipos de investigación con proyectos donde hay mayoritariamente hombres que los proyectos tienen mayor dotación económica que los equipos de investigación donde mayoritariamente son mujeres. Claro, tienes doble lectura. Las mujeres con el dinero hacemos malabarismos y hacemos una economía de subsistencia, vale, pero no están repartidos equitativamente los fondos, ni entre fondos, ni entre equipos masculinizados y feminizados.

Carmen: Vale, y, dentro de esos fondos, ¿lo que se destina a igualdad?

Chari: Vamos a ver. Cuantificar lo que se destina a igualdad es difícil. Nos pasa igual que cuando hacemos los informes de impacto de género en el presupuesto, ¿no?, en el Gobierno. Porque, claro, cuando existía el objetivo específico podías cuantificar porque todos los proyectos que se presentaban a ese eje... entonces, cuantificabas pero ¿cómo cuantificas la transversalidad en los proyectos? Claro, puedes cuantificarlo si pones a un personal... pero puedes cuantificar algunos ítems, todo no te sé decir. Pero en conjunto, se dedica poco, poco, muy poco, muy poco.

Carmen: y con el tema de la transversalidad...

Chari: Se ha diluido. Se ha diluido y...

Carmen: y pasa lo que decías antes de la lista, ¿no?: “Sí, hemos hecho por la igualdad”, “¿El qué?”, “Bueno, igualdad...”

Chari: “¿Qué?”, “No te sabemos decir...”. Si esa persona que ha hecho el proyecto lo supiera, lo tendría claro. Mira: equipos paritarios de gestión, convocatorias a hombres y

mujeres para la captación en los espacios y los tiempos que... Por ejemplo, los hombres leen más los periódicos, las mujeres oyen más la radio, ¡pues ponga usted los anuncios en la radio también! No me lo ponga solo en los periódicos, que a lo mejor, no va a llegar. Me lo pone en el centro de mayores, al que los hombres mayores van a jugar al dominó... las mujeres van al mercado o a asociaciones; o sea, diversificar la oferta. Y, bueno, yo que sé, perspectiva de género, pues, a ver, datos desagregados por sexo. Yo lo tengo claro, y lo pongo, ¿no? Formación en igualdad, introducir objetivos de igualdad en los objetivos generales, yo que sé, evaluación de impacto, blablablá, indicadores sensibles... Si yo lo hubiera hecho, lo tendría claro. La prueba de que no lo ha hecho es que no lo tiene claro, y no lo ve. Entonces te dice, “sí, contribuye a la igualdad de género” y “lo hemos hecho con perspectiva de género”. Son dos coletillas que ponen automáticamente. Luego, tú coges el proyecto y ves...

Carmen: y ya saber cuánto dinero han invertido en eso...

Chari: Ah, no, dinero invertido en eso no, nada, que va... Y eso, bueno, lo que te comentaba, en el informe de impacto de género del presupuesto, lo que presentamos realmente es para una revisión ya a nivel de todo el Gobierno. Lo que se presentan son memorias de ejecución, pero cuando tú vas a extraer de ahí el presupuesto de la política de igualdad pues es el presupuesto de nuestro Instituto más varias acciones puntuales: formación, los programas de salud que tiene el Servicio Canario de Salud, de prevención de la violencia, luego el programa de educación para la igualdad, en agricultura que han hecho este grupo de PG... Empiezas a contar y son, eso, cinco o seis proyectos puntuales que se cierran y pueden no surgir mañana...

Carmen: Hace falta crear un sistema de control de la transversalidad a todos los niveles.

Chari: claro, a nivel de estructuras, presupuesto, personal..., claro. Porque tenemos, por ley, creada desde el 2010, la Comisión Interdepartamental, ¿no? ¿Qué ocurre? Esa Comisión, las funciones que le adjudica la ley es velar por la transversalidad en el Gobierno de Canarias. ¿Qué pasa? Esa Comisión solo se ha creado a nivel político, está formada por Secretarías Generales Técnicas, la directora del Instituto... Y, claro, esta gente va allí una o dos veces al año a escuchar los llantos y las quejas del Instituto de Igualdad, luego se van a su casa y nunca más se supo. Entonces, ¿qué ocurre? Desde el principio de los tiempos, antes, mucho antes de la ley, cuando hicimos un diagnóstico en el 2008, dijimos “la Comisión Interdepartamental (que todavía no estaba) se debe de crear

a nivel político y a nivel técnico” que es el que realmente hace el trabajo pero, claro, ese nivel técnico nunca se llegó a crear.

Carmen: Tela... Bueno, el siguiente bloque de preguntas tiene que ver con todo lo que me contabas al principio de cómo el ICI ayuda a garantizar la atención a la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, diseño, gestión de los POs de los fondos... Entonces, esta parte nos la saltamos, por no repetir el mismo contenido y saltamos a las preguntas relacionadas con las conclusiones del análisis cuantitativo que hice en base a los informes evaluativos de los períodos 2000-2006 y luego de 2007-2013.

Bueno, la primera conclusión, subraya la frecuencia con la que se presentan en el...

Chari: Espera, espera, que te cuento más historias. Vamos a ver, es que si el Instituto pudiera funcionar como observador con una característica más regular, con más regularidad... si nos hubieran admitido los indicadores sensibles a la dimensión género que propusimos, de ahí ya se deriva un...¿no? Eso ya se concatena en una serie... se nos hubiera permitido, en función de, digamos, de ese diagnóstico, proponer, pero al rechazárenos esos indicadores porque, aparte decían que no, que no era necesario, no sé qué no sé cuánto, lo que podríamos es proponer, luego, ejes de actuación en función de las brechas de género detectadas. Estar como más encima...

Cuando nos mandan el informe de ejecución, hay un capítulo que se llama “la igualdad en los fondos”, un capítulo del informe pero está por separado, mientras que el capítulo de...medio ambiente creo que es.... Claro, yo vi la estructura de los dos capítulos para poder elaborarlo cuando me lo mandaron por primera vez. Mientras que el capítulo de medio ambiente, efectivamente, observa esa transversalidad de medio ambiente a lo largo de todo el período y de todo lo que implicaba el proceso, el capítulo de igualdad, que originalmente hacían en Hacienda, se limitaba a refundir ahí las funciones del Instituto de la Mujer del Estado, y las funciones del Instituto de la Mujer de Canarias. Ya está. Y cuándo yo lo vi por primera vez, digo “esto no es”, “esto no responde”, “este contenido no responde a lo que se está pidiendo”. La UE está pidiendo una observación de cómo se ha integrado la igualdad en... Y aquí no está. Entonces, claro, es cuando empiezas a dar la batalla. Esa batalla todavía no está ganada porque ahora que, digamos, me tienen que llegar, cuando me lleguen, los informes para hacer ese capítulo, es cuando veremos efectivamente si es posible hacerlo con sustancia, con contenido verdaderamente... Pero ahora mismo ni creo que se esté introduciendo la igualdad, efectivamente, en los

proyectos ni en la programación, ni en el diagnóstico ni en el papel del Instituto como observador. No, no creo que esté funcionando.

Carmen: Ains, esto deprime... Vale, bueno, vamos entonces a lo de las conclusiones. LA primera de las conclusiones que saqué del análisis cuantitativo fue que, tanto en las evaluaciones previas como en las finales de los POs, se presentan fallos de carácter sociológico. Podría decirme ¿a quiénes suele encargarse este trabajo normalmente? ¿Al Instituto de Igualdad? ¿A consultoras externas?

Chari: Sí, Hacienda lo encargaba a consultoras externas, efectivamente.

Carmen: ¿Y había algún criterio de género en su selección?

Chari: Que va, que va, que va, que va. Un criterio económico. Si no lo tenía la entidad que selecciona para sí misma, difícilmente podría tenerlo para quien contrata. Yo creo que era un criterio económico y de “me han comentado”, “oigo o me suena más este nombre”. Y se limitaban a hacer un informe evaluativo, o sea, de género no. Luego vino la crisis y dejaron de contratarlo y ese informe lo hacía... a mí me parece que ellos mismos...no te sé decir. [...]

Carmen: Bueno, volvemos a esto que la entrevista se nos está haciendo enorme. Entonces, a nivel cuantitativo se concluye que se dan muchos fallos a nivel sociológico y que, desde mi punto de vista, éstos están ligados a la falta de conocimientos en investigación social de las personas encargada de esta tarea.

Chari: con fallos sociológicos, ¿a qué te refieres? Para poder visualizar yo mejor... Y con “esta tarea” ¿te refieres a los gestores de los fondos o a los equipos de los proyectos?

Carmen: Te busco ejemplos en el análisis de este tipo de fallos. Y me refiero a las personas de las consultoras externas encargadas de hacer las evaluaciones previas y finales de los POs. Es decir, lo que intuyo yo en esta conclusión es que estas personas no están formadas en estudios sociales sino, a lo mejor de tipo marketing, de mercado y eso.

Chari: Ah, sí, vale, eso. Sí, sí, sí, efectivamente, son más de marketing y más de estudios de mercado que investigaciones más cualitativas. Sí, sí, sí.

Carmen: Bueno, y en cuanto a los fallos, son del tipo: afirmaciones que no están sustentadas con datos de forma inmediata. Por ejemplo, en cuestión de igualdad, “se da una desigualdad horizontal y vertical tatatá”, bien, yo sé que sí, que probablemente sea

verdad, pero ¿dónde figuran los datos que sustentan eso? Es que si no lo sustentas de algún modo, yo no te puedo creer, por mucho que yo sepa que eso es así.

Chari: Ah, vale. Sí, está muy bien que uses el paradigma pero susténtalo.

Carmen: Entonces, ¿está de acuerdo con que ésta gente tiene una formación más enfocada hacia el marketing y podrían carecer de estos conocimientos?

Chari: Sí, mucho, mucho, mucho. Nos cuesta encontrar una consultora. Tenemos una en Madrid y la estamos sobreexplotando porque le contratamos todo lo que podemos porque son... bueno, dos, dos de ellas. Son la gente formada en políticas de género que conocemos, efectivamente. Llevan 20-30 años trabajando en esto. Pero desde el momento que te sales de ahí porque no puedan materialmente hacerlo, ¡te cuesta un trabajo! ¡Un trabajo! Mira, incluso Red2Red, que trabajó mucho para la Red de Políticas de Igualdad en Fondos, depende de qué personas tenga y depende para qué... porque han trabajado mucho para la red pero no... Hemos encargado alguna que otra cosa y no veo yo que tengan tanta...

Carmen: ¿Y qué solución propondría, vaya la redundancia, para solucionar esto?

Chari: Formación, formación y formación. Bueno, yo estaría encantada si la gente que salierais del máster formada, formarais algún tipo de, yo que sé, empresa, consultora o lo que sea y que pudiéramos contratarles, oye. Es que de verdad, estamos derivando trabajo a la Península porque es que aquí no encontramos a gente. Individuales, puede ser que hayan personas individuales, pero que tenga una solvencia de una consultora para tener un dispositivo de recursos de repuesta, ¿no? Aquí no hay consultoras. Aquí son personas individuales. Por eso te digo yo que... El informe de impacto de género, la Consejería ya se la encarga directamente a esta consultora de Madrid, desde el año pasado, antes lo hacía una compañera de Hacienda, pero que ya ha cambiado a Economía, porque ella es economista, pero es que estaba ya quemadísima porque era un... todo, todo, todo. [...] Pero sí, lo ideal sería contar con consultoras formadas, y en su defecto, también, o paralelamente, que el personal que recibe, además, esa información, también esté formado porque tienen que evaluar la calidad de lo que se le entrega y no lo sabe. Si lo entregan y no tiene la PG no se va a dar cuenta el personal de la Consejería.

Carmen: Vale. La segunda conclusión, entonces, pasamos tiene que ver con la desagregación de los datos por sexo, pero también por otras variables como edad, grado

de discapacidad, etnia, etc. En general existe una fuerte tendencia a presentar los datos sin desagregar...

Chari: Exacto. Nada.

Carmen: ...incluso cuando se han recogido de forma desagregada.

Chari: Sí, sí. O te desagregan el general, ¿no? Hombres y mujeres, tanto. Y después, y, todos los indicadores que van detrás no están desagregados, con lo cual ya no te sirve de nada. Y no conciben que el sexo no puede ser una variable en horizontal sino una columna en vertical, transversal a cada uno de lo de los indicadores. Eso no se les mete en la cabeza. Pero a nosotras nos siguen llegando del Instituto de Estadística, que incluso hemos llegado, con el Instituto Canario de Estadística, a hacer un producto de mujeres y hombres en Canarias, ¿lo has visto en la página Web del ISTAC? Está, ¿no? Ahí puedes consultar datos desagregados. Pues nos sigue costando la misma vida. Les decimos “esto tiene que estar desagregado”, “No, es que educación nos lo entrega así”, “No, es que salud nos lo entrega así”, “pero mira, es que el instituto lo tiene que recabar desagregado, o sea que...” [...] Pero en fin, esa es una batalla.

Carmen: ¿Y cree que, entonces, esta sigue siendo la dinámica?

Chari: Sigue siendo. Es una especie de inercia.

Carmen: ¿Y no ha notado cierta mejoría desde, por ejemplo, principios de los 2000?

Chari: Hombre, sí, sí. Una mejoría, sí. Por ejemplo, a ver, yo llevo el seguimiento de nuestra estrategia para la igualdad, ¿no? Y hago los informes de seguimiento y tal, entonces contacto con las respectivas Consejerías. Y me dicen “hemos presentado un proyecto y se ha llevado la desagregación...”, claro, yo tendría que ver en la práctica en qué se traduce eso. Pero, por lo menos, muchas dicen que han desagregado por sexo. Bueno, vamos a ver, pero sí.

Carmen: Y si bien ha señalado la inercia como razón, ¿cree que podrían haber otras como, por ejemplo, la limitación de las herramientas de trabajo utilizadas para la introducción de los datos, los formularios, etc.?

Chari: Esa es otra. Sí, sí. Cuando hablamos con algún responsable o así nos dice “no, es que eso es el programa informático” y decimos “pero mire, es que el programa informático está hecho por personas y para personas, usted le pone las condiciones, la

máquina no piensa sola, el informático o la informática programa la máquina para que funciones de una determinada manera, luego, entonces, tú le tienes que decir los requisitos que tú quieres”. “Mire, yo quiero poder llegar a esta información”, “cómo lo diseñe usted informáticamente me da igual porque eso yo lo desconozco, pero me tiene que desagregar los datos por sexo”. Yo tengo que poder saber, en un momento dado, pues eso, qué perfil tengo de mujeres con discapacidad de etnia gitana. Cruzarlos. Pero no que me desagregues arriba y no abajo. Y que el programa no sea una excusa. Otra excusa es “no, es que siempre se ha hecho así”. Otra excusa es “no, es que en los registros nacionales está así, nosotros no podemos hacerlo distinto”. ¿Cómo qué no? Vale, a nivel nacional vienen así, es más, a veces el INE desagrega más, pero tú no tiene por qué reproducir el error. En fin. Y luego eso, la formación de personal técnico que diseña los registros, los formularios y los programas informáticos. Los formularios y los registros siguen estando en lenguaje totalmente masculinizado (beneficiarios, propietarios...) [...]

Carmen: Vale, ¿y solución que propondría...?

Chari: Formación, formación, formación. Formación y requisitos normativos. Es decir, que su jefe o su jefa, que previamente tienen que estar sensibilizados, diga “vamos a ver, esto no funciona”. Es decir, darle para atrás a todas las herramientas que se vea que no... Corrección y seguimiento, vamos, exhaustivo.

Carmen: Vale. Ahora empieza lo interesante. La tercera conclusión gira en torno a las acciones de género, que son como en el TFM me refiero a la totalidad de acciones dirigidas a garantizar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, ya sean de carácter positivo, transversal o de ambos. Si comparamos el período 2000-2006 con el 2007-2013, se observa que han aumentado la cantidad de acciones de género aplicadas. Sin embargo, si se analizan de forma más detallada, se observa que, por un lado, **ha aumentado, sobre todo, el número de acciones positivas** y que, por otro, el fondo que las ha incorporado **prácticamente en su totalidad es el FEADER** (mientras que el FEDER mejora ligeramente el número de acciones transversales y el FSE, contra todo pronóstico, retrocede un poco). ¿A qué cree que pueda deberse esto?

Chari: Pues yo no sé si depende de las personas que están ahí, o a asociaciones... No sé, no sé. Organizaciones insulares que puedan estar muy sensibilizadas con la igualdad que puedan tener de algún modo protagonismo... Pero no sé. Es que desconozco del

FEADER...pero, vamos, por los forros. Yo voy al Comité de Seguimiento y, eso, he ido a un par, al resto ha ido mi jefa de servicio por lo que no sé nada

Carmen: le estoy buscando un cuadro para que vea cómo han evolucionado el número de acciones de género por fondo y período.

Chari: Y cuando tú dices “ha crecido el número de acciones positivas”, esa información ¿cómo la sabes?

Carmen: Pfff, porque me he leído muchos informes evaluativos.

Chari: ¡Ah, vale! Los informes de evaluación. A mí es que se me han olvidado. Del anterior período se me han olvidado. [...]

Carmen: Mire, este es el cuadro resumen que hago. Vemos que en el FSE se pasó de 6 a 4 acciones positivas mientras que las transversales se mantuvieron. [...] Después en FEDER pasó a tener 1 de cada a 1 y 3, fomentando la transversalidad. Y, por último, el FEADER, que en el 2000-2006 era FEOGA-O y no había planteado ninguna acción de género, en el siguiente período planteó 12 acciones positivas de golpe y, sin embargo, ninguna transversal. ¿A qué cree que puede deber que hayan apostado tanto por lo positivo?

Chari: Ahh, es que lo desconozco completamente. Ahora sí sé que la Consejera está bastante sensibilizada pero de períodos anteriores desconozco. [...] Pero 12 está muy bien, ¿no? No sé, no te sé decir a qué se puede deber.

Carmen: Mire, por ejemplo, en la otra entrevista me decían que las acciones positivas son mucho más intuitivas y fáciles de aplicar, ves un problema y tratas de poner una solución en forma de acción positiva, en cambio la transversalidad lleva más trabajo continuo, una concienciación que este fondo, en particular, en base a los datos del período 2000-2006, no tiene.

Chari: Sí, sí. Puede ser, sí. Pero no tengo mucha más información, no sé.

Carmen: Bueno, pues pasamos ya a la última conclusión que se refiere al apoyo económico que ha recibido la igualdad de género en el marco de los fondos estructurales en los POs canarios. Cuánto es el dinero que se ha invertido transversalmente en este sentido es imposible de cuantificar, por lo que se rastrea aquél que se ha dirigido directamente a las mujeres o a la igualdad de género. Y se observa que éste:

- ha disminuido significativamente (97,5%) desde el 2000-2006 al 2007-2013.

Chari: ¡Fíjate! Bueno, yo sé que en este último período no ha habido contratación. Claro que también coincide con la cuestión de la recesión económica. El instituto dijo “no, pues nosotros no tenemos dinero para cofinanciar”. Entonces, desde el último período, 2007-2013, no se hizo ningún proyecto ya. Son todos anteriores al 2007. El período de 2007 ya coincidió con la crisis y no se tenía dinero para financiar. Y no solo dinero sino también recursos humanos porque eso suponía contratar equipo externo porque nuestro equipo de tres personas no podemos coordinar un proyecto europeo con lo que lleva de seguimiento, de fiscalización, intervención, facturas...mira, mira, mira...

Carmen: Y, además, en el 2000-2006 suponía el 0,32% del presupuesto total del período y en el 2007-2013 supone un 0,008%, lo que se destinó a igualdad.

Chari: ¿Y ahí coincide que es cuando pasa de ser objetivo, es decir, un eje específico, a ser transversal?

Carmen: Sí. Los EQUALS fueron en el período 2000-2006 y en el siguiente ya se integró la igualdad en los reglamento de los fondos.

Chari: Claro. Efectivamente, los EQUALS fueron los últimos proyectos que se hicieron aquí, sí.

Carmen: Después, ha pasado de ser comprendido por todo un eje (eje 45 del FSE 2000-2006) a una única medida (medida 2.69 del FSE 2007-2013);

Chari: Exacto, exacto.

Carmen: y sigue siendo financiada únicamente en el marco del FSE, que, además, es aquél que mayor recorte presupuestario ha sufrido entre períodos, con bastante diferencia (-80'40%).

Chari: Coincido, coincido totalmente.

Carmen: Bueno, ¿qué opina de estos datos?

Chari: Claro, sí, sí, sí, coincido, es mi percepción. Y, a lo mejor, si al pasar a ser eje específico, hubiera pasado a ser eje transversal pero se hubiera exigido, yo que sé, que cada fondo lo incorporara como un objetivo, por ejemplo, no recuerdo ahora qué estructura tiene cada fondo, pero si lo hubieran incorporado como un objetivo propio del

fondo, a lo mejor, es también específico pero ya está en cada fondo. [...] Entonces, yo no sé cómo no está como objetivo dentro de cada fondo. O sea, dar el salto tan brutal de ser objetivo 45 a ser transversal....el intermedio hubiera sido estar en cada fondo. [...] Y, además, dar unas pautas, dar unos criterios de selección, dar unos requisitos de cómo se debe introducir. Pero fíjate lo curioso, la Red ha hecho unos documentos muy buenos, ¿tú los has visto? Es que están muy bien. Ha hecho baterías de indicadores, ha hecho varios documentos para la integración de la igualdad de oportunidades en los POs, ha hecho lo del dictamen, ha hecho...bueno, ya no me acuerdo pero yo tengo ahí un montón de documentos que tú los consultas y dices esto lo cogen los gestores de proyecto y es que automáticamente te sirven, son muy didácticos. Pero ¿qué pasa? Cómo es el grado de acceso o de aplicación de esos documentos lo desconozco. Lo desconozco totalmente. Y la Red ha funcionado bien, en el sentido de que ha ido a las CCAAs a dar formación a los gestores de fondos y a los gestores de proyectos. A lo mejor no ha sido suficiente. Pero bueno, la Red también ha hecho su papel, pero igual es poco. Vino una vez, a lo mejor... Claro, ellas dicen que son asesoramiento permanente, es verdad, pero quien único les consulta soy yo porque los gestores de proyectos que están repartidos por ahí en las Consejerías, esos no les consultan ni tienen como libro de cabecera esos documentos, ¿no?

Carmen: Bueno, volviendo a los datos estos. ¿A qué cree que se pudo deber ese recorte brutal en el FSE, en comparación con los recortes que sufrieron FEDER y FEADER, en el cambio de período? [...]

Chari: Pues... es que todo esto es especulación por mi parte. ¿Qué podría ser? Concienciación por parte de la UE... ¿pero por qué hay que suponerla en un período y en otro no? Es que no lo sé. ¿En los Gobiernos regionales? ¿Qué no estén dispuestos a cofinanciar? Es que no te sé decir...

Carmen: Vale. ¿Y cree que la reducción en el presupuesto destinado a la igualdad de género es proporcional a aquella que sufre el fondo en general, o cree que sale especialmente castigada en comparación con otros campos sociales?

Chari: No, es que no conozco ni los datos, ni las causas...

Carmen: Ok, ok. ¿Y cree que si se pudiera cuantificar lo que se ha invertido en igualdad de género de forma transversal en otros fondos, ejes, medidas o TPs, estos valores cambiarían sustancialmente?

Chari: No, no creo. No creo que haya tanto desarrollo de la transversalidad como para que cambie algo tan brutal. Una reducción como esa es mucho. No lo sé. No sé si al dejar de ser eje específico ya no se plantean tantos proyectos, actuaciones... y que, claro, la cuantificación de la transversalidad es menor y más difusa, menos específica, más difícil de hacer.

Carmen: Vale, bueno. Aprovecho ahora para preguntar, porque antes, cuando hablamos de la desagregación de datos por sexo, pasamos muy superficialmente por encima del tema de la interseccionalidad pero no lo puntalicé bien. ¿Cree que a este nivel, es decir, la desagregación de datos por cualquier variable más allá del sexo tampoco se da, normalmente? [...]

Chari: A mí me parece que el nivel de desagregación es muy bajo.

Carmen: ¿Por cualquier variable?

Chari: Sí, sí.

Carmen: ¿O sea, que la interseccionalidad se ha trabajado muy poco?

Chari: Sí. Me da pena porque yo creo que esta información la debe de tener alguien y yo no la manejo. Yo me imagino que mi compañera de Hacienda te podría ayudar más. [...]

Carmen: Bueno, pues ya hemos terminado, no sé si quisieras añadir algo o preguntar algo en relación con lo que hemos hablado.

Chari: No, no. Lo que te dije...que lo que falta es desconocimiento por mi parte, la verdad. Y eso, y distancia, el hecho de que sea algo puntual en mi actividad y no algo regular hace que tenga distancia con los fondos, que no lleve el día a día ni que lleve un seguimiento tan...¿no? [...]

6.15.3. NOTAS ENTREVISTA AL GOBIERNO DE CANARIAS EL 18.04.2018

Presentación de la entrevista. Negación de utilización de grabadora. Comienzo de entrevista.

Carmen: El primero es “Fondos Europeos e Igualdad – A nivel Institucional”. Entonces, la primera pregunta sería: A nivel institucional, la UE ha incluido la igualdad entre mujeres y hombres en varias de sus normativas y documentos: Tratados, Cartas de

Derechos Fundamentales, Reglamentos, Decisiones o Directivas, Recomendaciones, Dictámenes o Resoluciones, Estrategias, Pactos, etc. En su opinión, ¿cuáles fueron o cuáles han sido los avances más importantes, si recuerda, entre los períodos 2000-2006 y 2007-2013?

Montse: Las directivas y su desarrollo normativo. Es decir, su traslado a las legislaciones nacionales y regionales, claro.

Carmen: ¿Cree que habría que seguir desarrollando políticas normativas, como hasta ahora, en este sentido?

Montse: A nivel legislativo se ha habido bastante avance, hay que centrarse más en la implementación.

Carmen: ¿Se ha avanzado algo más en lo que llevamos de período 2014-2020?

Montse: Se está afianzando mucho más la política de igualdad.

Carmen: ¿Cree que este nivel de compromiso político europeo se refleja en el compromiso de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos estructurales a nivel autonómico?

Montse: Las personas de presupuestos no son las que hacen planificación. Son los distintos centros que solicitan fondos para proyectos, etc. los que planifican sus actividades. El Servicio de Planificación Económica es un organismo intermedio que, según unas prioridades, reparte el dinero entre esos centros.

Carmen: ¿Cómo cree que se percibe la igualdad entre mujeres y hombres por parte de las personas encargadas de la planificación y la gestión de los fondos estructurales a nivel autonómico?

Montse: Es decir, hay dos niveles: las personas que planifican los programas, que en términos generales sí están concienciados, y los que planifican los proyectos que lo ven, también en términos generales, como una carga adicional al trabajo.

Carmen: ¿a qué cree que se debe esta percepción negativa?

Montse: No entienden cómo implementarlo, pero, principalmente, no creen en ello. Lo ven como lenguaje no sexista, complicarse la vida, o como una tontería, una forma de convertir el machismo en feminismo y favorecer a las mujeres. Les cuesta entender que

esto no es así. Tienen una percepción bastante desfigurada de lo que es la política de igualdad de género y el feminismo. Creen que es meter a las mujeres en todos lados, cuando habrá veces que suponga lo contrario, meter hombres en sectores feminizados, por ejemplo.

Carmen: A nivel operativo, y desde su punto de vista, ¿cómo cree que entienden estas personas que se debe materializar o poner en práctica la igualdad en el diseño o planificación y la gestión de los Programas Operativos de los fondos?

Montse: Composición paritaria, la aplicación de cuotas.

Carmen: ¿Cuál es la forma que suele predominar? ¿Y a qué cree que pueda deberse este predominio?

Montse: Lenguaje. Se debe a que es lo que supone más esfuerzo. Se sale de lo que se está acostumbrado. A la gente le parece una estupidez.

Carmen: ¿Percibe diferencias, en este sentido, por fondo, a saber, FSE, FEDER, FEADER?

Montse: Sí, claro, mucho. Diferencias debidas a los sectores a los que se dirige cada fondo. El FSE se dirige a las personas directamente por lo que es más fácil implementar las políticas de igualdad en estos casos. La implementación es más sencilla porque la visión de los problemas es clara. En el FEOGA-O/FEADER también es mucho más fácil porque son sectores muy masculinizados. Es mucho más evidente la masculinización del sector. El trabajo de las mujeres en estos sectores no ha sido visibilizado/valorizado económicamente ni socialmente. El FEDER tiene el problema que trata muchos sectores/variedad de sectores pero se centra especialmente en las infraestructuras y en la asistencia técnica, por lo que les cuesta ver cómo implementar la igualdad. Les parece estúpido también, que no es necesario.

Carmen: Y a nivel presupuestario, ¿opina que el compromiso político europeo con la igualdad de género es coherente con la asignación económica que se exige invertir en ella en cada uno de los fondos, a saber, FSE, FEDER, FEADER?

Montse: En ningún sitio o nivel es coherente. No se dan los recursos adecuados en ningún fondo.

Carmen: ¿Y a qué cree que se pueda deber?

Montse: A la falta de creencia. Las normas hay que cumplirlas porque la ley los obliga pero esto no implica que se crea y, por tanto, no se ponen recursos para ello, ni humanos ni económicos.

Carmen: ¿Cómo cree que desde el Gobierno de Canarias puede ayudarse/se ayuda a garantizar la atención a la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, diseño y gestión de los Programas Operativos de los fondos?

Montse: El Instituto Canario de Igualdad hace cosas dentro del Gobierno de Canarias: formación, campañas de concienciación, etc. Los gestores de fondos deben incentivar a los proyectos que implementen las políticas de igualdad. Y de resto, poco más. A nivel de Gobierno no veo que se impulse.

Carmen: Vale, el siguiente bloque son preguntas relacionadas con las conclusiones extraídas del análisis de documentos que ya he hecho. Se trata de que me manifieste su opinión sobre ellas.

La primera conclusión subraya la frecuencia con la que se presentan en el marco de las evaluaciones de los POs, tanto en las previas como las finales, fallos de carácter sociológico. Podría decirme ¿a quiénes suele encargarse este trabajo normalmente?

Montse: Depende. De las finales se encarga la CE, de las ex ante el Gobierno de Canarias y de las intermedias, normalmente, el Estado. Aunque todos pueden contratar servicios externos para que las lleven a cabo.

Carmen: En el análisis cuantitativo, se deduce, que estos fallos puedan estar ligados a la falta de conocimientos en investigación social de las personas encargadas de esta tarea. ¿Está de acuerdo con que estos fallos se deban, efectivamente, a esta razón?

Montse: puede ser. Normalmente se trata de buscar perfiles adecuados. Para ello existen unas normas de valoración que imponen unos criterios de selección, desde la CE incluso. A veces se valorará más una cosa y otras, otra.

Carmen: ¿Cuál sería la solución que propondría para acabar con esta serie de errores?

Montse: la responsabilidad es de quien presenta la oferta. Se presupone que sepan lo que hacen.

Carmen: La segunda conclusión tiene que ver con la desagregación de los datos por sexo, pero también por otras variables como edad, grado de discapacidad, etnia, etc. En general

existe una fuerte tendencia a presentar los datos sin desagregar, incluso cuando se han recogido de forma desagregada. ¿Está de acuerdo con que esta ha sido la dinámica en los períodos 2000-2006 y 2007-2013?

Montse: Sí, estoy de acuerdo, ha habido problemas estadísticos por desagregación, tanto por fuentes propias como por terceras fuentes oficiales estadísticas.

Carmen: ¿Cuál sería la solución que propondría?

Montse: Llegar a acuerdos con los que hacen las estadísticas para que lo hagan. Pero esto no es fácil por el coste humano, económico y el tiempo que implicaría.

Carmen: La tercera conclusión gira en torno a las acciones de género, que son como en el TFM me refiero a la totalidad de acciones dirigidas a garantizar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, ya sean de carácter positivo, transversal o de ambos. Si comparamos el período 2000-2006 con el 2007-2013, se observa que han aumentado la cantidad de acciones de género aplicadas. Sin embargo, si se analizan de forma más detallada, se observa que, por un lado, **ha aumentado, sobre todo, el número de acciones positivas** y que, por otro, el fondo que las ha incorporado **prácticamente en su totalidad es el FEADER** (mientras que el FEDER mejora ligeramente el número de acciones transversales y el FSE, contra todo pronóstico, retrocede un poco). ¿A qué cree que pueda deberse esto?

Montse: Ya he respondido. Es normal que en el FSE sea mucho más fácil. Empezaron antes y ahora se ha llegado a un nivel de continuidad, se ha estabilizado, más que de crecimiento. El FEADER, por el contrario, es el último en aplicarlas por lo que su avance es muchísimo en el período 2007-2013. Y en el FEDER es más difícil de ver e implementar, por eso, estadísticamente, no se e tanto el éxito.

Carmen: ¿Cuál sería la solución que propondría para equilibrar y fomentar el progreso de las acciones de género en los fondos?

Montse: Los que tienen poder político deben implicarse, concienciarse y facilitar recursos. Hay prioridades a nivel de Gobierno que no incluyen esta política de igualdad y como [encima] no hay dinero, pues...

Carmen: Finalmente, la cuarta conclusión se refiere al apoyo económico que ha recibido la igualdad de género en el marco de los fondos estructurales en los POs canarios. Cuánto es el dinero que se ha invertido transversalmente en este sentido es imposible de

cuantificar, por lo que se rastrea aquél que se ha dirigido directamente a las mujeres o a la igualdad de género.

Monste: No se ha visibilizado lo que se ha invertido transversalmente. No hay estadísticas. Hay indicadores que se usan dentro de los sectores que incorporan la PG, indicadores significativos. Haberlos, haylos, pero hay por determinar muchas cosas aún.

Carmen: Bueno, a partir de lo que se ha podido cuantificar, se observa que: ha disminuido significativamente (97,5%) desde el 2000-2006 (cuando suponía el 0,32% del presupuesto total del período) al 2007-2013 (cuando supone un 0,008%).

Montse: No son datos reales. No se puede medir con tanta precisión, es imposible. Hay más trasfondo con las cuestiones de igualdad no visibilizadas (transversales). Yo creo que ha habido bastante mejora.

Carmen: También se observa que la igualdad ha pasado de ser comprendido por todo un eje (eje 45 del FSE 2000-2006) a una única medida (medida 2.69 del FSE 2007-2013).

Montse: Sí, esto es verdad. Solo vas a encontrar un eje o medida que comprenda explícitamente la igualdad en el FSE. Debería estarlo en todos los proyectos.

Carmen: Y del mismo modo, sigue siendo financiada únicamente en el marco del FSE, que, además, es aquél que mayor recorte presupuestario ha sufrido entre períodos, con bastante diferencia (-80'40%).

Montse: Tienes que tener en cuenta otras cosas. Otros programas, como el de garantía juvenil o los programas pluriregionales también cuentan con apoyo económico del FSE y sus proyectos se implementan en Canarias.

Carmen: ¿A qué cree que puede deberse tal recorte en el FSE?

Montse: No creo que haya habido.

Carmen: ¿Cree que si se pudiera cuantificar lo que se ha invertido en igualdad de género de forma transversal en otros fondos, ejes, medidas o TPs, estos valores cambiarían sustancialmente?

Montse: Probablemente. No creo que haya mucha diferencia pero sí se suavizaría.

Carmen: Ok. Pues ya hemos terminado la entrevista. Queda preguntarle si tiene algo más que añadir después de todo lo que se le ha preguntado.

Montse: Nada más. Estoy convencida que con más recursos se invertiría más en igualdad.

Carmen: Vale. Pues reitero mi agradecimiento por atenderme y se le enviará una copia del trabajo cuando esté finalizado y evaluado.

