



**Govern de les Illes Balears**

Conselleria de Comerç, Indústria i Energia



**Unión Europea**

Fondo Europeo de  
Desarrollo Regional

**EVALUACIÓN  
ESTRATÉGICA TEMÁTICA  
DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
HOMBRES Y MUJERES.  
PO FEDER ILLES BALEARS  
2007-2013**

Junio 2010

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Justificación y alcance de la EETIO .....	1
1.2. Estructura y metodología de la EETIO .....	2
<b>2. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO .....</b>	<b>4</b>
2.1. Análisis del marco legal y documental de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres .....	4
2.2. Análisis de la situación de contexto en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres: evolución de los indicadores de contexto .....	9
<b>3. ANÁLISIS DE PERTINENCIA, COHERENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA.....</b>	<b>22</b>
3.1. Análisis de Pertinencia .....	22
3.2. Análisis de coherencia interna .....	27
3.3. Análisis de Coherencia Externa .....	30
<b>4. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN: REALIZACIONES Y RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>39</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE DE LA EETIO

La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres es un principio fundamental en la Unión Europea que se refleja en toda su normativa. Así, la eliminación de las desigualdades y la no discriminación por razón de sexo constituyen objetivos que deben integrarse en todas las políticas y actuaciones de la Unión y de los países miembros (Artículo 2 del Tratado de Ámsterdam, 1999). Ello afecta también, por tanto, a la planificación y gestión de los Fondos Comunitarios, Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Desarrollo Regional y Fondo de Cohesión, que deben integrar dicho principio.

Entre los diversos aspectos que pueden afectar a dicho objetivo de igualdad, la Unión ha puesto especial énfasis en el aspecto de la igualdad de oportunidades laborales, en la idea de facilitar y fomentar la incorporación y no discriminación de las mujeres en el mercado laboral, puesto que de ello se derivan importantes impactos sobre la economía y sobre la cohesión social, aunque también se contemplan otros aspectos.

Las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) se establecen en el Reglamento CE Nº 1083/2006 de 11 de julio de 2006 del Consejo (que deroga el Reglamento (CE) Nº 1260/1999). Así, las obligaciones que existen en materia de evaluación y seguimiento estratégico se recogen en concreto en los artículos 29.2 y 47.2 del citado Reglamento.

Conforme a lo anterior, el Plan para el Seguimiento Estratégico y la Evaluación Continua del FEDER, FSE y FC 2007 determina para el caso de España, entre otras evaluaciones, las denominadas Evaluaciones Temáticas, relativas a Economía del Conocimiento, Medio Ambiente, Inmigración, y la que aquí nos ocupa, Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, la presente Evaluación analizará la estrategia relativa a la Igualdad de Oportunidades contenida en el Programa Operativo de intervención comunitaria del Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del objetivo de Competitividad regional y empleo para la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares en España, desde la perspectiva de la integración de dicho principio horizontal en el conjunto de propósitos y actuaciones impulsados por FEDER en la región en el periodo de programación 2007-2013.

El PO FEDER de Illes Balears formula como Objetivo Global el desarrollo y consolidación de un tejido económico competitivo que permita avanzar en el proceso de desarrollo sostenible de la región, basando la idea de desarrollo en tres pilares: el económico, el social y el ambiental. Para ello se establecen tres objetivos finales básicos: fortalecer la articulación y accesibilidad territorial (OF1); mejorar la competitividad del tejido productivo de la región (OF2); y garantizar la disponibilidad de recursos naturales y

promover un uso sostenible del territorio y el medio ambiente (OF3). La igualdad de oportunidades se asume como un principio horizontal, lo que supone la necesidad de tener en cuenta este principio en los planteamientos y actuaciones derivados de la búsqueda de los objetivos antes mencionados.

Tanto la estructura como la metodología seguida en el informe, se basan en las sugerencias contenidas en la Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (GMEETIO), elaborada por la Dirección General de Fondos Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda (en concreto la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios, SGPTEPCS, y la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE en partenariatado con otros organismos e interlocutores). Dicha guía tiene la intención de facilitar la disponibilidad de un marco común de trabajo, relativo a la estructura, contenido, metodología y criterios de evaluación.

Según indica la GMEETIO la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) se realizará durante 2010 y su alcance temporal será el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2009. Aunque la exigencia de esta evaluación temática se establece a nivel de Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR), el Govern de las Illes Balears ha optado por su realización a nivel del Programa Operativo (PO).

## 1.2. ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DE LA EETIO

Además del presente capítulo, de carácter introductorio, la evaluación se organiza en otros cinco capítulos. El capítulo II incorpora el análisis de la evolución del entorno y consta de dos apartados. El apartado primero revisa el marco legal y documental de referencia en materia de igualdad de oportunidades en su triple ámbito comunitario, nacional y autonómico. El apartado segundo se centra en el análisis de la situación y evolución de los indicadores de contexto, con el objetivo de realizar un diagnóstico de los cambios más relevantes observados en Baleares en materia de Igualdad de Género; ello permite además, extraer las conclusiones oportunas para detectar las principales debilidades y fortalezas de la región en este ámbito.

El capítulo III aporta un análisis de la pertinencia o adecuación de los objetivos estratégicos en materia de igualdad de oportunidades del PO FEDER de Baleares, contrastándolos con las fortalezas y debilidades detectadas y analizando si mantienen o no la coherencia necesaria con las orientaciones estratégicas de ámbitos externos al PO. En concreto, con la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades de ámbito nacional y el Proyecto de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Islas Baleares.

El capítulo IV analiza el ritmo de ejecución de los Fondos y sus resultados, a partir de la información existente para cada indicador operativo en el Programa que tenga una

referencia a la Igualdad de Oportunidades. El capítulo V recopila un conjunto de actuaciones que pueden considerarse como buenas prácticas en la materia de Igualdad que nos ocupa. Las conclusiones y recomendaciones se incorporan en el capítulo VI.

Desde un punto de vista metodológico se han empleado distintas herramientas. En primer término la revisión y síntesis de la normativa y documentación más relevantes en materia de igualdad de oportunidades en los ámbitos comunitario, nacional y autonómico. En segundo lugar, la recopilación y organización de información cuantitativa procedente de fuentes estadísticas oficiales, como base para ofrecer la visión de la evolución de los indicadores de contexto en Baleares. En tercer lugar, se han elaborado tablas matriciales para realizar los cruces pertinentes entre objetivos y debilidades, entre objetivos y temas prioritarios de cada Eje, entre objetivos internos del PO y objetivos externos. Además, se ha empleado los indicadores estratégicos y operativos, tanto para la determinación de los objetivos estratégicos del PO (en su aspecto cualitativo) como para realizar el análisis de resultados (en su aspecto cuantitativo).

## 2. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO

### 2.1. ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL Y DOCUMENTAL DE REFERENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres constituye en las sociedades democráticas un principio fundamental y, en consecuencia, se refleja en normas tanto de ámbito comunitario como nacional y autonómico. En el presente capítulo se recaba y describe brevemente la normativa y documentación de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades en los ámbitos comunitario, nacional y de la Comunidad Autónoma Balear. Con ello se pretende determinar en qué medida la variación de este marco ha podido incidir sobre los objetivos previstos y la ejecución en el PO de Illes Balears.

En el ámbito comunitario destaca el artículo 16 del Reglamento (CE) Nº 1083/2006 del Consejo, que está dedicado a la Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación. Según el mismo, tanto la Comisión como los Estados miembros han de velar por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos y, en especial, en el acceso a los mismos. Junto a ello, el artículo 11 refleja la necesidad de participación de las autoridades competentes de Igualdad de Género en el proceso de Programación.

Además, las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CE, hacen hincapié en la aplicación de la 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. La Directiva 2004/113/CE, por su parte, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Por otra parte, el artículo 27 del Reglamento (CE) Nº 1083/2006 del Consejo, especifica que el Estado miembro deberá presentar un marco estratégico nacional de referencia que garantice la coherencia de la intervención de los Fondos con las orientaciones estratégicas comunitarias en materia de cohesión, y por tanto, también en la temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

El Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR) es el documento que constituye el marco en el que se integra la estrategia balear, debiendo guardar, en consecuencia, la necesaria coherencia, de forma particular en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Ello es así puesto que en dicho marco se incorpora la dotación para la política regional y de cohesión territorial prevista para España en el Acuerdo de Perspectivas Financieras 2007-2013 del Consejo Europeo de 16 de diciembre de 2005. También establece la estrategia diseñada para las intervenciones de los Fondos, entre ellos el FEDER para España en ese mismo periodo, y define la contribución de la política regional española al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa. Además, traduce las

Orientaciones Estratégicas Comunitarias en materia de cohesión al contexto específico de las regiones españolas, individualizando regionalmente la estrategia general definida a nivel de la Unión Europea.

En el ámbito nacional lo más destacado es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Entre los principios generales recogidos en su artículo 14 son muy destacables los siguientes:

- + Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- + La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- + La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- + El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en atención a la familia.

El Título III trata sobre la igualdad en los medios de comunicación, tanto públicos como privados. El Título IV se dedica íntegramente al tema del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Dentro de este, el Capítulo I hace referencia a los programas para la mejora de la empleabilidad de las mujeres y a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva; el Capítulo II trata sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; los Capítulos III y IV se dedican a los planes de igualdad de las empresas, a su promoción y a la creación de distintivos empresariales en materia de igualdad. El Título V recoge el principio de igualdad en el empleo público, el VI trata sobre la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y el VII sobre la igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Junta a la anterior, también hay que mencionar la más reciente Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida; y el Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, con la pretensión de supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la Administración General del Estado, así como la coordinación de los distintos departamentos ministeriales en relación con las políticas y medidas por ellos adoptadas, en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En el ámbito autonómico hay que destacar el papel del Institut Balear de la Dona creado hace 10 años. El Instituto Balear de la Dona está actualmente adscrito a la Consejería de

Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración. Ha sido creado con la finalidad de impulsar, facilitar, elaborar y ejecutar las medidas necesarias para lograr el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la comunidad balear. Entre sus funciones más directas se encuentra el estudio de la situación de la mujer en las Islas, planificación y coordinación de las políticas de igualdad, propulsar la ejecución de las medidas adoptadas al respecto por las administraciones públicas, creación de los recursos para la mujer y, por último, realización de cursos de formación para mejorar la cualificación de las mujeres. Para la consecución de una efectiva igualdad de oportunidades se ofrecen a disposición de la mujer orientación jurídica, profesional, servicios sociales, planificación familiar entre otros.

Cabe mencionarse la Guía para incorporar medidas de igualdad en la empresa, la Guía de recursos para las mujeres en las Islas Baleares y, sobre todo, el Proyecto de Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres de las Islas Baleares, que derogará la anterior Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, aprobada por el Consell de Govern de las Illes Balears en junio del presente año. Tras el consenso conseguido con el Consell de Dones, las organizaciones afectadas y los Consells Insulares, el proyecto de la ley se presentará al dictamen del Parlamento durante la legislatura vigente.

Por lo pronto, las disposiciones incorporadas en el proyecto de Ley de Igualdad entre hombres y mujeres de las Islas siguen los principios generales adoptados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así mismo, se promueve el principio de igualdad de trato y de oportunidades recogiendo así en el capítulo III la igualdad en el acceso a la ocupación e igualdad laboral en el sector público y privado. A través del capítulo V se introducen medidas para lograr la corresponsabilidad y asegurar la conciliación laboral, familiar y personal, además, se trata el establecimiento de los permisos por paternidad y maternidad. Las políticas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación están recogidas en el capítulo VII. El título VI da a conocer la figura del Defensor para la Igualdad de mujeres y hombres, entre cuyas funciones está elaborar propuestas de legislación y de reformas legislativas.

Entre las novedades que presenta el citado proyecto aparece la equiparación de la violencia económica a la violencia física o psicológica. Es decir, que las mujeres que sufran la violencia económica podrán acceder a las mismas ayudas de las que disponen las mujeres maltratadas física y psicológicamente.

La representación equilibrada de los hombres y las mujeres en las administraciones públicas constituye otra novedad incorporada en el proyecto de la ley. La propuesta consiste en que la composición de los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, por cada sexo no supere el 60 % ni sea inferior al 40%. Otra incorporación novedosa se refiere a la abstención de formalizar contratos con empresas sancionadas por promover o tolerar prácticas discriminatorias para las mujeres por parte de las administraciones públicas.



**TABLA 1. MARCA LEGAL Y DOCUMENTAL DE REFERENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

ÁMBITO COMUNITARIO	
✦	Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010)
✦	Estrategia Marco sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2006)
✦	Resolución del Consejo de 29 de junio de 2000 sobre Participación Equilibrada de Hombres y Mujeres en la Actividad Profesional y la Vida Familiar.
✦	Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social – Progres (2007-2013)
✦	Documento de la DG Empleo para la evaluación en 2013 de la Igualdad de Oportunidades
✦	Tratado de Roma, artículo 119
✦	Tratado de Ámsterdam, artículo 2.
✦	Reglamento (CE) Nº 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006.
✦	Directivas 76/207/CEE, 2002/73/CE y 2004/113/CE.
✦	Acuerdo de Perspectivas Financieras 2007-2013 del Consejo Europeo de 16 de diciembre de 2005
✦	Work Package 7: "Effectiveness of the Cohesion Policy: Gender Equality and Demographic Change". Prepared for European Commission, Directorate General Regional Policy, Policy Development, And Evaluation Unit.
ÁMBITO NACIONAL	
✦	Plan para el Seguimiento Estratégico y la Evaluación Continua de FEDER, FSE y FC, 2007-2013.
✦	Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR).
✦	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
✦	LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (BOE de 23/03/2007)
✦	LEY 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. (BOE de 07/10/2009).
✦	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
✦	REAL DECRETO 1791/2009, de 16 de diciembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer (BOE de 12/12/2009).
✦	REAL DECRETO 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". (BOE de 03/11/2009)
✦	REAL DECRETO 300/2009, de 6 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad. (BOE de 28/03/2009).
✦	REAL DECRETO 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE de 21/03/2009)
✦	Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
✦	Real Decreto 1723/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Fundación José María de Llanos para el desarrollo del proyecto de construcción y funcionamiento de un Centro de Acogida, Formación y Empleo de mujeres víctimas de violencia de género.
✦	Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
✦	Real Decreto 972/2007, de 13 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a determinadas comunidades autónomas y entidades locales para el desarrollo de proyectos innovadores que garanticen el derecho a la asistencia social integral a las mujeres víctimas de violencia de género.
✦	Modificación de la Orden APA/1899/2006, de 6 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el

medio rural.

- + Orden PRE/720/2007, de 21 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se toma conocimiento del "Balance 2006" sobre el desarrollo de las medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres aprobadas por el Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, y se aprueba la incorporación de nuevas medidas para su implementación durante el 2007.
- + Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- + Orden IGD/427/2010, de 22 de febrero, por la que se inicia el procedimiento de elección de las vocalías que, en representación de las asociaciones y organizaciones de mujeres, integran el Consejo de Participación de la Mujer, mediante la configuración del correspondiente censo electoral.
- + R.D. 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

#### ÁMBITO BALEAR

- + Proyecto de Ley de igualdad entre hombres y mujeres de las Islas Baleares, aprobado en Consejo de Gobierno, junio 2010.
- + Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.
- + Guía para incorporar medidas de igualdad en la empresa. Institut Balear de la Dona.
- + Guía de recursos para las mujeres en las Islas Baleares. Institut Balear de la Dona
- + Resolución de la consejera d'Afers Socials, Promoció i Immigració por la cual se somete a información pública el Proyecto de orden de la consejera d'Afers Socials, Promoció i Immigració por la cual se establece el procedimiento de concesión de las ayudas económicas de pago único recogidos en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- + Resolución de la directora del Institut Balear de la Dona de 10 de setiembre de 2009 por la cual se establece la convocatoria del certamen 'Mujeres escriben sobre mujeres' en el marco del programa cultural Art Jove de la Consejería de Deportes y Juventud .
- + Resolución de la directora del Institut Balear de la Dona de 22 de junio de 2009 por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones en materia de acciones de fomento al asociacionismo y de apoyo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el año 2009.
- + Orden de la consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración de 18 de mayo de 2009 por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, los certámenes y los premios en materia de políticas de igualdad para con las mujeres .
- + Orden de la consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración de 26 de marzo de 2009 por la que se aprueba la atribución de funciones a los puestos de trabajo de personal funcionario de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración y del Institut Balear de la Dona
- + Orden de la Consejera de Bienestar Social de 28 de mayo de 2001 por la cual se regulan y convocan ayudas y subvenciones al movimiento asociativo de mujeres y aquellos colectivos o instituciones que desarrollan programas a favor de la igualdad de oportunidades.
- + Resolución de la consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración de 16 de junio de 2008 por la cual se somete a información pública el Proyecto de orden de la consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración por la cual se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, los certámenes y los premios en materia de políticas de igualdad de la mujer
- + Resolución de la directora del Institut Balear de la Dona de 17 de abril de 2008 por la que se aprueban las bases de la convocatoria de subvenciones en materia de acciones de fomento al asociacionismo y de soporte a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el año 2008.
- + Resolución de la Dirección del Institut Balear de la Dona de 22 de mayo de 2007, por la cual se regulan las subvenciones que en materia de acciones de fomento y de apoyo a la Igualdad de Género, concede el Institut Balear de la Dona correspondiente al ejercicio presupuestario de 2007 y por la cual se establece la convocatoria.

**Fuente: Elaboración propia.**

## **2.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE CONTEXTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE CONTEXTO**

En este epígrafe se aportan y analizan un conjunto de indicadores procedentes de fuentes oficiales al objeto de conocer la evolución del contexto balear en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, desde el periodo de inicio del PO, 2007, hasta el término de 2009. Dicho análisis de contexto vendrá así muy marcado por el brusco cambio experimentado por la situación económica nacional e internacional, caracterizada por una profunda y ya larga crisis que ha afectado duramente a la actividad económica y, en el caso de España, muy especialmente al empleo.

La selección de dichos indicadores de contexto se inspira en lo que se recoge en la GMEETIO así como en los incluidos para la temática de igualdad de oportunidades en el PO FEDER de Baleares 2007-2013, aunque también se incorporan otros que complementan la visión que aportan los anteriores. Dichos indicadores proceden en su mayoría del Instituto Nacional de Estadística, aunque también se recurre a otras fuentes oficiales como el Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto de la Mujer. Con ellos se pretende cubrir los principales aspectos que abarca el principio de igualdad, con especial atención a lo que se refiere al ámbito del mercado laboral, por constituir, como se dijo al principio, una de las directrices más importantes de la Unión Europea así como del Programa Nacional de Reformas español.

El intenso deterioro de mercado de trabajo ha sido la consecuencia más visible de la crisis en el ámbito nacional, siendo la caída de la ocupación y sobre todo la duplicación del número de parados, los síntomas más dramáticos de la misma, y la región Balear tampoco escapa de dicho deterioro, si bien es inferior al del conjunto español, como se pone de relieve en los siguientes párrafos.

Como se verá, en el terreno de la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, la diferente intensidad del impacto de la crisis sobre las variables de mercado laboral por género trae como consecuencia una muy significativa reducción de las tradicionales brechas de paro y de ocupación, que hasta la fecha siempre tenían un signo desfavorable a las féminas.

El análisis de los datos contenidos en la Tabla 2 y la Tabla 3, así como el Gráfico 1 y el Gráfico 2 referidos al desempleo, permiten extraer las siguientes conclusiones. La virulencia del incremento de desempleo ha sido muy superior entre la población masculina, tanto en Baleares como en España. En Baleares, el incremento en el número de hombres parados ha sido prácticamente el doble que en el caso de las mujeres, por lo que la cifra de parados en 2009 (62.700) supera claramente a la de paradas (42.600), al contrario de lo observado en 2007. Estas han duplicado su cifra de paro, pero habiéndola

más que triplicado la población masculina. En el conjunto nacional la tendencia es bastante similar.

De esta forma, la distribución del paro por género se modifica sustancialmente, pues en 2009 casi el 60% del desempleo balear recae sobre la población masculina, mientras que en 2007 la cifra era del 48%. La participación de las mujeres en el paro ha caído en estos dos años en 11 puntos porcentuales. Esta disminución de la incidencia relativa del paro sobre las mujeres también se produce en el conjunto español, pero de forma algo menos pronunciada.

Aunque la tasa de paro de las mujeres baleares casi se duplica (desde 8,5% en 2007 hasta el 16,5% en 2009), la brecha con la tasa de paro masculina no sólo se reduce sino que incluso invierte su signo a favor de las primeras en 3 puntos porcentuales. En España, aunque la brecha de género en la tasa de paro se reduce, no llega a invertirse su signo.

Por edades, el colectivo de mujeres más jóvenes (hasta 24 años) sigue siendo sobre el que recae el paro más severamente (tasa de paro del 22,5%), pero no es el que más ha empeorado entre las mujeres. Son los hombres de ese tramo de edad los que más han visto elevar sus tasas de paro (desde cerca del 13% hasta casi el 39%).

**TABLA 2. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL:  
DESEMPLEO**

MERCADO LABORAL – PARO		BALEARES		ESPAÑA	
INDICADORES DE CONTEXTO	Unidades	2009	2007	2009	2007
Nº de mujeres paradas	Miles de personas	42,6	19,8	1.857,4	1018,7
Nº de hombres parados	Miles de personas	62,7	18,3	2292,1	815,2
Mujeres paradas/total parados	%	40,49	51,97	44,76	55,55
Hombres parados/total parados	%	59,61	48,03	55,24	44,45
Mujeres paradas entre 16 y 24/total de mujeres paradas	%	14,32	24,24	19,61	23,10
Tasa de paro mujeres	%	16,52	8,53	18,39	10,85
Tasa de paro hombres	%	19,2	5,83	17,72	6,37
TP larga duración en mujeres	%	19,95	10,10	32,25	26,56
TP larga duración en hombres	%	20,09	10,38	25,42	20,14
TP mujeres < de 25 años	%	22,54	18,36	36,35	21,94
TP mujeres de 25 a 54 años	%	16,68	7,57	16,88	9,65
TP mujeres de 55 y más años	%	9,16	4,68	12,67	7,39
TP hombres < de 25 años	%	38,82	12,75	39,08	15,24
TP hombres de 25 a 54 años	%	18,04	5,24	16,25	5,42
TP hombres de 55 y más años	%	9,53	3,1	10,82	4,63

**Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE.**

**TABLA 3. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL:  
DESEMPLEO: VARIACIONES**

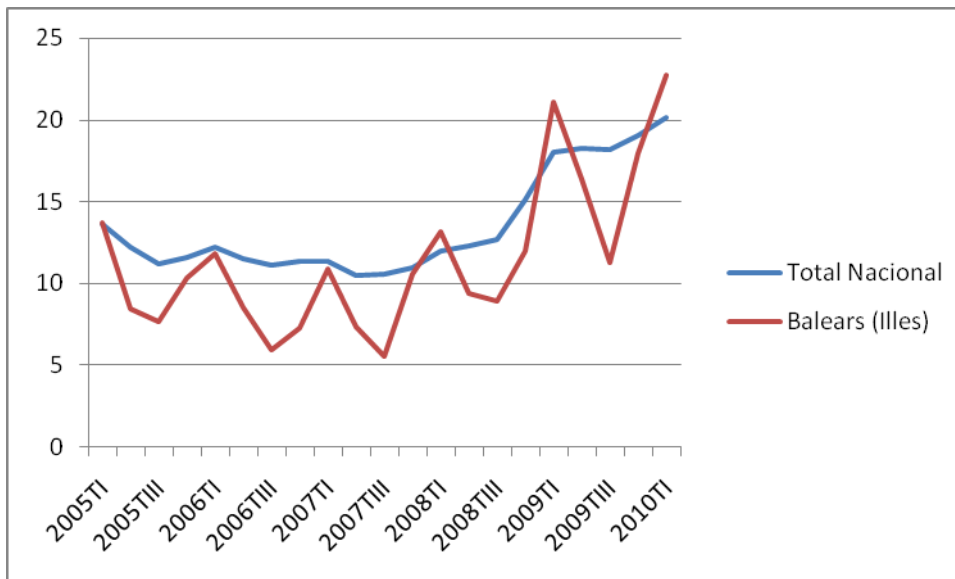
MERCADO LABORAL-PARO		BALEARES	ESPAÑA	Unidades	BALEARES	ESPAÑA
Indicadores de contexto	Unidades	Variación 2009-2007	Variación 2009-2007		Variación % 2009-2007	Variación % 2009-2007
Nº de mujeres paradas	Miles de personas	22,8	838,7	%	115,15	82,33
Nº de hombres parados	Miles de personas	44,4	1476,90	%	242,62	181,17
Mujeres parados/total de parados	Puntos porcentuales	-11,48	-10,79	%	-22,09	-19,42
Hombres parados/total de parados	Puntos porcentuales	11,58	10,79	%	24,11	24,27
Tasa de paro de mujeres	Puntos porcentuales	7,99	7,54	%	93,67	69,49
Tasa de paro de hombres	Puntos porcentuales	13,37	11,35	%	229,33	178,18
TP larga duración mujeres	Puntos porcentuales	9,85	5,69	%	97,52	21,42
TP larga duración hombres	Puntos porcentuales	9,71	5,28	%	93,54	26,22
TP mujeres < 25 años	Puntos porcentuales	4,18	14,41	%	22,77	65,68
TP mujeres de 25 a 54 años	Puntos porcentuales	9,11	7,23	%	120,34	74,92
TP mujeres de 55 años y más	Puntos porcentuales	4,48	5,28	%	95,73	71,45
TP hombres < 25 años	Puntos porcentuales	26,07	23,84	%	204,47	156,43
TP hombres de 25 a 54 años	Puntos porcentuales	12,8	10,83	%	244,27	199,82
TP hombres de 55 años y más	Puntos porcentuales	6,43	6,19	%	207,42	133,69

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE.*

Otro de los rasgos a destacar de la posición de las mujeres baleares es el fuerte impacto que produce la estacionalidad sobre su situación laboral. El paro se comporta de una forma muy desigual a lo largo de los distintos trimestres del año, sufriendo un repunte siempre en los trimestres cuarto y primero. Este efecto es mucho más intenso que el que se observa en la serie de paro femenino español, como se ilustra en el Gráfico 1, lo que revela una situación de intermitencia entre el empleo y el desempleo a lo largo del año muy superior en las Islas. El Gráfico 2 pone de relieve que la estacionalidad también tiene relevancia en el caso de los varones en Baleares, pero está menos marcada que entre las mujeres.

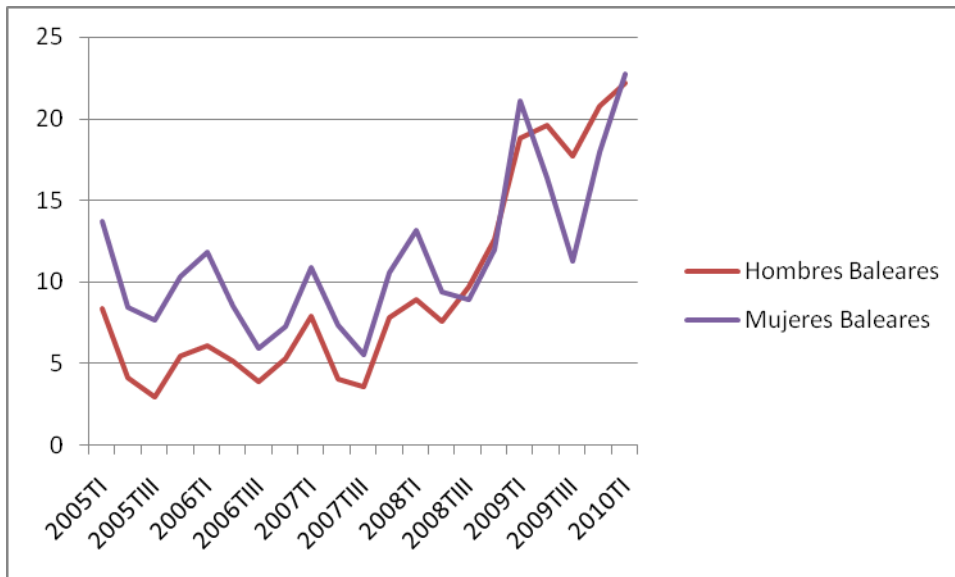
Sin duda, el fuerte sesgo de la actividad balear hacia las actividades turísticas y la elevada concentración del empleo femenino en servicios y, de forma específica, en las ramas turísticas, permite explicar esta particularidad. Así, en los meses de temporada turística alta (primavera y sobre todo verano) las tasas de paro son notablemente inferiores a los meses de temporada baja (otoño y sobre todo invierno).

GRÁFICO 1. IMPACTO DE LA ESTACIONALIDAD SOBRE LA TASA DE PARO FEMENINO



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

GRÁFICO 2. IMPACTO DE LA ESTACIONALIDAD SOBRE LA TASA DE PARO DE HOMBRES Y MUJERES EN BALEARES



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

**TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL:  
ACTIVIDAD**

MERCADO LABORAL - ACTIVIDAD		BALEARES		ESPAÑA	
INDICADORES DE CONTEXTO	Unidades	2009	2007	2009	2007
Nº de mujeres activas	Miles de personas	257,7	232,7	10099	9387,4
Nº de hombres activos	Miles de personas	326,5	313,4	12938,5	12802,5
Mujeres activas/total activos	%	44,11	42,85	43,83	42,30
Hombres activos/total activos	%	55,89	57,39	56,16	57,69
Tasa de actividad mujeres	%	57,86	54,44	51,57	48,94
Tasa de actividad hombres	%	73,38	73,74	68,65	69,27
Mujeres activas por grupos de edad.	% sobre total de las mujeres activas				
De 16 a 19 años		1,71	2,41	1,78	2,34
De 20 a 24 años		8,81	8,81	8,14	9,09
De 25 a 34 años		29,06	30,51	29,76	31,28
De 35 a 44 años		28,79	28,75	28,74	27,96
De 45 a 54 años		21,34	20,80	21,58	20,33
De 55 y mas años		10,28	8,68	10,00	9,00
Mujeres activas por edad sobre total de activos	% sobre total de activos				
de 16 a 19 años		37,29	37,84	39,97	39,99
de 20 a 24 años		45,40	43,99	46,38	45,24
de 25 a 34 años		45,01	43,75	45,75	44,54
de 35 a 44 años		44,51	43,75	44,23	42,68
de 45 a 54 años		44,93	43,45	43,23	41,45
de 55 y mas años		39,61	34,77	38,24	35,10
Hombres activos por grupos de edad	% sobre total de hombres activos				
de 16 a 19 años		2,27	2,94	2,09	2,57
de 20 a 24 años		8,36	8,33	7,35	8,07
de 25 a 34 años		28,02	29,13	27,54	28,56
de 35 a 44 años		28,33	27,44	28,29	27,54
de 45 a 54 años		20,64	20,10	22,12	21,06
de 55 y mas años		12,37	12,06	12,61	12,20

Fuente: INE y elaboración propia

El análisis de la participación activa en el mercado laboral se basa en los indicadores de la Tabla 4. Baleares, ha compartido con el conjunto español en los últimos 20 años una tendencia estructural al incremento de la participación laboral femenina. Con la llegada de la crisis este proceso se ha ralentizado, e incluso ha cambiado de signo en los últimos meses, pero todavía entre 2007 y 2009 se observa un aumento en la oferta de trabajo de las mujeres de la región, cifrado en torno a las 25.000 activas más. De esta forma, la tasa de actividad femenina se sitúa casi en el 58%, lo que supone un aumento de 3 puntos porcentuales respecto a la de 2007, y alcanza así su cota histórica más alta. Además, la tasa de actividad de las mujeres baleares sigue por encima de la que presenta la media de las mujeres españolas, pese a que ésta también se ha elevado.

La oferta de trabajo de los hombres en Baleares se ha comportado de forma contraria a la femenina. Desde el año 2007, los varones han reducido su tasa en un 3 %. A nivel nacional, se produce una situación homogénea, cae la actividad de los hombres, y se mantiene la de las mujeres.

Con estas tendencias contrapuestas, en Baleares, la brecha entre la tasa de actividad femenina y masculina se estrecha en unos tres puntos porcentuales, aunque dicha diferencia a favor de los hombres aún se mantiene en una cifra elevada de unos 16 puntos porcentuales. La participación en la actividad de las mujeres baleares superó en 2009 el 44%, más de 1 puntos porcentuales superior a la de 2007.

Las mujeres de edades entendidas entre 25 a 54 concentran el 80 % de la actividad femenina (similar en Baleares y en España) y no difiere mucho de las cifras que arrojan los hombres. En los tramos centrales de edad es en los que las mujeres baleares se aproximan más al equilibrio en su participación en la actividad (aproximadamente 44 % son mujeres) pero en el tramo de más jóvenes y de mayor edad la desigualdad es aún alta, pues las mujeres no alcanzan el 40 % del total de activos de esa edad.

**TABLA 5. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL.  
OCUPACIÓN**

MERCADO LABORAL - OCUPACIÓN		BALEARES		ESPAÑA	
INDICADORES DE CONTEXTO	Unidades	2009	2007	2009	2007
Nº de mujeres ocupadas	Miles de personas	215,1	212,8	8.241,6	8.368,8
Nº de hombres ocupados	Miles de personas	263,8	295,2	10.646,4	11.987,2
Mujeres ocupadas/total ocupados	%	44,92	41,89	43,63	41,11
Hombres ocupados/total ocupados	%	55,08	58,11	56,36	58,89
Tasa de ocupación mujeres	%	48,3	49,8	42,08	43,63
Tasa de ocupación hombres	%	59,3	69,45	56,49	64,86
TO mujeres <25 años	%	38,93	40,01	29,11	37
TO hombres <25 años	%	37,86	55,42	32,37	48,5
TO mujeres de 25 a 54 años	%	66,94	70,76	63,76	65,65
TO hombres de 25 a 54 años	%	76,29	88,56	77,32	87,61
TO mujeres de 55 años y más	%	17,5	14,76	12,87	11,73
TO hombres de 55 años y más	%	30,79	32,63	25,87	27,4
Ocupadas por cuenta propia mujeres/total ocupadas	%	12,5	13,3	12,8	13,5
Ocupados por cuenta propia mujeres/total ocupados	%	20,7	21,5	20,1	20,5
Asalariadas/total ocupadas	%	87,5	86,7	87,2	86,5
Asalariados/total ocupados	%	79,2	78,5	79,8	79,4
Asalariadas con contrato temporal/total asalariadas	%	23,8	27,5	27,3	33,1
Asalariados con contrato temporal/total asalariados	%	26	30,1	23,8	30,6
Ganancia media anual: mujeres	Euros	-	16.627,15		16.943,89
Ganancia media anual: hombres	Euros		20.846,75		22.780,29

Fuente: INE y elaboración propia



TABLA 6. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL.  
OCUPACIÓN

MERCADO LABORAL - OCUPACIÓN		BALEARES		Unidades	ESPAÑA	
INDICADORES DE CONTEXTO	Unidades	2009	2007		2009	2007
Nº de mujeres ocupadas	Miles de personas	2,3	-127,20	%	1,08	-1,52
Nº de hombres ocupados	Miles de personas	-31,4	-1340,80	%	-10,64	-11,19
Mujeres ocupadas/total ocupados	%	3,03	2,52	%	7,23	6,13
Hombres ocupados/total ocupados	%	-3,03	-2,53	%	-5,21	-4,30
Tasa de ocupación mujeres	%	-1,5	-1,55	%	-3,01	-3,55
Tasa de ocupación hombres	%	-10,15	-8,37	%	-14,61	-12,90
TO mujeres <25 años	%	-1,08	-7,89	%	-2,70	-21,32
TO hombres <25 años	%	-17,56	-16,13	%	-31,69	-33,26
TO mujeres de 25 a 54 años	%	-3,82	-1,89	%	-5,4	-2,88
TO hombres de 25 a 54 años	%	-12,27	-10,29	%	-13,86	-11,75
TO mujeres de 55 años y más	%	2,74	1,14	%	18,56	9,72
TO hombres de 55 años y más	%	-1,84	-1,53	%	-5,64	-5,58
Ocupadas por cuenta propia mujeres/total ocupadas	%	-0,8	-0,7	%	-6,02	-5,19
Ocupados por cuenta propia hombres/total ocupados	%	-0,8	-0,4	%	-3,72	-1,95
Asalariadas/total ocupadas	%	0,8	0,7	%	0,92	0,81
Asalariados/total ocupados	%	0,7	0,4	%	0,89	0,50

Fuente: INE y elaboración propia.

En relación con la variable ocupación, las trayectorias de las mujeres y hombres en Illes Balears han sido también divergentes. Las mujeres de las Illes Balears no han visto reducir su cifra de empleo entre 2007 y 2009, incluso ha aumentado levemente (el 1% en 2.300 concretamente) en 2 años. La situación entre los hombres de la región es completamente diferente, puesto que los efectivos ocupados han caído en más de 31.000, cifrándose su caída porcentual en este bienio en más de un 10%. Por consiguiente, las mujeres en Baleares han resistido el proceso de destrucción de empleo mucho mejor que los hombres de su región y también algo mejor que el conjunto de mujeres españolas, que han visto reducir su empleo en un 1,5%.

De esta forma, la participación de las mujeres baleares en el total del empleo de su región se eleva hasta el 45%, cerca de 3 puntos porcentuales más que en 2007. Se ha conseguido una mayor igualdad en la distribución del empleo entre mujeres y hombres. A pesar de lo anterior, la tasa de ocupación de las mujeres baleares ha disminuido algo más de un punto porcentual, pero está lejos de la caída de 10 puntos porcentuales que presentan sus compañeros varones. El diferencial en términos de tasa de ocupación también se ha reducido de forma muy notable, desde los 20 puntos porcentuales iniciales hasta los 10 puntos porcentuales observados en 2009.

La distribución de los ocupados por sectores económicos aporta algunos datos de interés. En especial, nos centramos en el sector de los servicios, dado su intensiva utilización de mano de obra, de cualificación media- baja, y elevada contratación de trabajadores temporales. Los datos son contundentes, un 94,1 % de las mujeres están ocupadas en los servicios, mientras que el porcentaje de hombres ocupados en el sector son mucho más

reducidos, de un 65 %. Estas cifras son más elevadas que la media nacional, aunque las diferencias son muy parecidas, y se mantiene en el tiempo.

**TABLA 7. GANANCIA MEDIA ANUAL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN 2007 (EUROS)**

	Baleares	España
Total mujeres	16.627,15	16.943,89
Total hombres	20.846,75	22.780,29
Ocupación alta: mujeres	25.288,72	24.902,71
Ocupación alta: hombres	32.489,04	34.487,07
Ratio mujeres/hombres	77,84%	72,21%
Ocupación media: mujeres	14.850	14.074,26
Ocupación media: hombres	18.816,88	19.517,66
Ratio mujeres/hombres	78,92%	72,11%
Ocupación baja: mujeres	12.615,4	11.797,96
Ocupación baja: hombres	16.540,25	17.729,44
Ratio mujeres/hombres	76,27%	66,29%

*Fuente: INE y elaboración propia*

Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres en Baleares. En el mejor de los casos la ganancia media femenina alcanza casi el 79% de la masculina. Esta brecha es menor en Baleares (en el caso de ocupación baja 10 puntos porcentuales menor).

TABLA 8. EVOLUCIÓN DE OTROS INDICADORES DE CONTEXTO

OTROS INDICADORES DE CONTEXTO		BALEARES		ESPAÑA	
INDICADORES DE CONTEXTO	Unidades	2009	2007	2009	2007
Población femenina	Nº personas	544.347	513.057	23.628.819	22.860.775
Población masculina	Nº personas	551.079	517.593	23.116.988	22.339.962
Población femenina mayor de 65/población femenina total	%	15,54		18,96	
Tasa de natalidad	%	12,01 (2008)	11,59	11,40 (2008)	10,98
Índice de envejecimiento	Población de más de 64 / población menor de 20	0,68	0,68	0,85	0,85
Índice de dependencia senil	Población más de 64/población entre 20 y 64	0,21	0,21	0,26	0,26
Mujeres sin empleo anterior/total mujeres desempleadas (INEM)	%	3,74		10,04	
Mujeres en I+D en EJC/total personal en I+D		42,47 (2008)	42,82	39,13 (2008)	38,87
Mujeres en I+D en EJC en el sector empresas e IPSFL/total personal en I+D en EJC en el sector empresas e IPSFL	%	24,76 (2008)	31,93	30,23 (2008)	30,37
Mujeres en I+D en EJC en el sector Admon. Pública/total personal en I+D en EJC en el sector Admon. Pública	%	50,47 (2008)	48,31	50,87 (2008)	49,72
Mujeres que han utilizado ordenador en los últimos 3 meses	% sobre total mujeres	63	56,7	59,8	53,4
Hombres que han utilizado ordenador en los últimos 3 meses	% sobre total hombres	72,9	60,6	66,6	60,9
Mujeres que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	% sobre total mujeres	60,1	53,1	56,2	48,2
Hombres que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	% sobre total hombres	69,8	57,8	63,4	
Mujeres en parlamentos autonómicos (fuente: Instituto de la Mujer)	% sobre total de parlamentarios	49,15	49,15	41,67	41,1
Mujeres Directivas de empresas y de las AAPP	% sobre el total de directivos	34,78	31,95	33,08	32,03
Mujeres ocupadas como Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	% sobre el total en dicha ocupación	58,39	51,18	53,97	52,75
Mujeres ocupadas como trabajadores no cualificados	% sobre el total en dicha ocupación	66,34	64,46	57,69	54,67
Mujeres que cursan estudios universitarios de 1º y 2º ciclo	Nº de alumnos	8.095	-	749.665	-
Hombres que cursan estudios universitarios de 1º y 2º ciclo	Nº de alumnos	5.155	-	622.145	-
Mujeres que cursan estudios universitarios de Máster Oficial	Nº de alumnos	356	-	27.136	-
Hombres que cursan estudios universitarios de Máster Oficial	Nº de alumnos	258	-	24.305	-
Mujeres que cursan Doctorado	Nº de alumnos	161	-	34.481	-
Hombres que cursan Doctorado	Nº de alumnos	169	-	32.519	-
Alumnas de doctorado/total alumnos de doctorado	%	48,79 (2008-09)	54,93 (2007-08)	51,46 (2008-09)	52,30 (2007-08)
Alumnas univer. Matriculadas/total univ. matriculados	%	60,67 (2008-09)	61,15 (2007-08)	54,42 (2008-09)	54,31 (2007-08)
Mujeres titulares de carné de conducir/total personas con carné (DGT)	%	52,9 (2008)	48,16	40 (2008)	38,50

Fuente: INE y elaboración propia

Los indicadores de la Tabla 8 permiten extraer conclusiones adicionales sobre el estado y la evolución en Igualdad de Género atendiendo a otros aspectos tan relevantes como la

conciliación de la vida laboral y familiar, la empleabilidad y la participación en puestos de decisión.

En relación con la conciliación hay tres indicadores de tipo demográfico que se vinculan de manera bastante estrecha con ella: la tasa de natalidad y los indicadores de envejecimiento.

Las posibles dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral nos llevan a observar algunos indicadores clave:

- + Tasa de natalidad ha aumentado en 1 año y es superior a la media española. El hecho de que la tasa de natalidad haya frenado su descenso e incluso repuntado un poco puede ser un indicio de que las presiones que suelen sufrir las mujeres para no tener que renunciar a su maternidad por cuestiones laborales, al menos no ha empeorado.
- + Por otra parte los indicadores del envejecimiento y dependencia senil no han variado en 2 años. Puesto que las estadísticas ponen de relieve que la mayor parte de la carga de trabajo de cuidados recae sobre las mujeres la estabilidad de estos índices podría suponer un mantenimiento de la situación anterior en lo que a las presiones conciliadoras que dichas tareas suponen. En cualquier caso, los indicadores son más favorables en Baleares que en el conjunto español.

Para evaluar el comportamiento de la empleabilidad de la mujer balear, además de las cifras de paro y ocupación comentadas antes, los siguientes indicadores resultan muy útiles.

- + La participación de las mujeres en la formación universitaria es muy elevada. Más del 60 % del alumnado universitario corresponde a las mujeres. Y aunque ha caído en relación con el censo anterior, es casi 6 puntos porcentuales superior al porcentaje observado en el conjunto de España. Este es un dato muy positivo puesto que la evidencia demuestra la especial importancia de un alto nivel formativo para elevar la empleabilidad en el caso femenino.
- + Por otra parte, el manejo de las TIC, resulta otro elemento crucial actualmente para la empleabilidad. En este sentido cabe resaltar que el uso de internet de las mujeres es de 60%. Se ha incrementado en 7 puntos porcentuales y ha superado el objetivo para 2010. Aunque la brecha digital crece, puesto que el crecimiento de usuarios entre la población masculina ha sido aún mayor.
- + Otro indicador interesante es el de mujeres sin empleo anterior. Tan solo 3,74% de las desempleadas buscan su primer empleo, lo que supone una incidencia notablemente más baja que para la economía española.

El reparto de responsabilidades y participación en los puestos de decisión suelen constituir una de las principales barreras para las mujeres. Lo que puede terminar generando un

circulo vicioso para la igualdad de oportunidades, en la medida en que desde dichos puestos se deciden los aspectos organizativos más importantes, en los cuales los parámetros que pueden afectar más de lleno a las mujeres no están presentes, y la propia visión organizativa femenina ésta poco representada.

En este sentido, el análisis de alguno de los indicadores de la tabla II.6 nos ofrece algunas notas positivas, aunque también alguna negativa.

- + Como aspectos positivos cabe resaltar que se observa casi una paridad entre hombres y mujeres en Parlamento Balear lo que es más de 7 puntos porcentuales mayor que mujeres españoles.
- + Junto a lo anterior hay que señalar que la participación de mujeres directivas de empresas y administraciones públicas se ha incrementado respecto 2007 en casi 3 puntos porcentuales.
- + Como aspecto negativo hay que mencionar que el % de las mujeres directivas de empresas y administraciones públicas aún es muy bajo (34,78 %) y que el 66% de los trabajadores no cualificados son mujeres, por tanto se emplean en puestos en los que la responsabilidad y, capacidad organizativa y de decisión es muy baja.

Otros de los indicadores de contexto clave es la participación de las mujeres en el empleo en investigación y desarrollo (en términos de equilibrio a jornada completa. EJC). En este aspecto la media para el empleo (público y privado) es relevantemente alta para la mujer balear (42,5%). Sin embargo, la situación es muy dispar según el ámbito de empleo. Así, en el sector público se observa una distribución igualitaria por género (50,5% son mujeres), mientras que en el sector privado la participación femenina apenas alcanza el 25%.

Tras el análisis realizado de evolución de los indicadores de contexto corresponde utilizar sus principales conclusiones para llevar a cabo un análisis DAFO. En la evaluación ex – ante realizada en el PO FEDER de Baleares 2007-2013 identificaban como principales amenazas y oportunidades para la reducción de las diferencias de género apreciadas en la región.

**TABLA 9. AMENAZAS Y OPORTUNIDADES DETECTADAS EN EL PO FEDER DE LAS ILLES BALEARS, 2007-2013**

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>A.1. La dificultad de salir de la crisis y el recorte de gastos en los distintos frentes de las políticas públicas.</p> <p>A.2. Escasez de ayudas económicas que compensen el coste económico que supone el mantenimiento de una familia</p> <p>A.3. Insuficiente provisión de servicios de guardería, atención social para enfermos y ancianos en el hogar, residencias para la tercera edad, centros de día, teleasistencia,...Incluso, una deficiente información estadística para su seguimiento.</p> <p>A.4. La maternidad, debido a la dificultad de conciliar la participación de la mujer en el mercado laboral y la formación de una familia.</p> <p>A.5. Educación de los hijos: disminuye el tiempo de dedicación a la educación de los hijos, reduciéndose la comunicación entre madre e hijo, la ayuda en las tareas del colegio y la participación en la escuela.</p> <p>A.6. Cuidado de las personas mayores: la proporción de población mayor que vive con los hijos o con otros familiares es mayor y es fundamentalmente la mujer la que se ocupa del cuidado de los mayores.</p> <p>A.7. Falta de implicación real del hombre en las tareas del hogar y cuidado de la familia. Jornadas laborales de muchas horas no permite la conciliación del cuidado de la familia.</p> <p>A.8. Falta de desarrollo de medidas de conciliación en las empresas.</p> <p>A.9. Cultura social y, sobre todo, empresarial anquilosada y con discriminaciones del género.</p>	<p>O.1. Importancia creciente de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias, nacionales y regionales.</p> <p>O.2. Una corriente positiva hacia la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>O.3. Unos mayores niveles de acceso a la formación media superior de las mujeres.</p> <p>O.4. El deseo de las mujeres de desarrollar sus capacidades intelectuales y profesionales fuera del hogar.</p> <p>O.5. El incremento del nivel de vida, que ha acrecentado la necesidad de aumentar los ingresos familiares.</p> <p>O.6. La creciente tasa de actividad y ocupación femenina, que ha sido el motor de crecimiento del mercado laboral en los últimos años.</p>

Las anteriores amenazas y oportunidades detectadas en el PO siguen siendo validas, aunque deben completarse y matizarse a la luz los últimos cambios socioeconómicos experimentados desde 2007 y de lo observado en los indicadores de contexto. Con todo ello se elabora un análisis DAFO que se resume en la tabla siguiente.

**TABLA 10. ANÁLISIS DAFO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES QUE AFECTAN A LA BRECHA DE GÉNERO DETECTADAS EN EL PO FEDER DE ILLES BALEARS, 2007-2013**

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>D.1.El número de mujeres desempleadas y la tasa de paro femenina casi se han duplicado en dos años.</p> <p>D.2. La tasa de ocupación femenina aún es 10pp inferior a la de los hombres.</p> <p>D.3. Las mujeres baleares se ven muy afectadas por la fuerte estacionalidad de la actividad económica de las Islas, que provoca una intermitencia en su situación laboral muy superior a la de las mujeres del conjunto nacional.</p> <p>D.4. Vulnerabilidad del colectivo de las mujeres jóvenes frente al desempleo.</p> <p>D.5. Las mujeres ganan en media un 20% menos que los hombres.</p> <p>D.6. Aumenta la brecha de uso de Internet entre mujeres y hombres.</p> <p>D.7. El 66% de los trabajadores no cualificados son mujeres</p> <p>D.8. Sólo el 34 % de los directivos de empresas y AA.PP son mujeres</p> <p>D.9. en el sector privado la participación femenina en I+D es todavía baja (el 25%)</p>	<p>F.1.Las mujeres han resistido mejor que los hombres el proceso de destrucción de empleo. Disminuye la participación de las mujeres en el desempleo balear y el signo de brecha de género en tasas de paro se vuelve 3 p.p. favorable a las mujeres.</p> <p>F.2. La brecha de género en la tasa de actividad, desfavorable a las mujeres, se ha reducido desde 2007 en 3 puntos porcentuales.</p> <p>F.3. La presencia femenina en los estudios universitarios supera holgadamente el 50%.</p> <p>F.4. La brecha salarial por género en Baleares es menor que la media española.</p> <p>F.5. Paridad en la distribución por género del Parlamento Autonómico.</p> <p>F.6. El paro de larga duración afecta por igual a mujeres y a hombres. La tasa de parados de larga duración en las mujeres baleares es 12pp inferior a la media española.</p> <p>F.7. El porcentaje de mujeres directivas ha aumentado 3 puntos porcentuales desde 2007.</p> <p>F.8. La participación femenina en Investigación y Desarrollo en el sector de las AA.PP. es paritaria y creciente.</p>

### 3. ANÁLISIS DE PERTINENCIA, COHERENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA

En este apartado se trata de analizar si la estrategia de Igualdad de Oportunidades definida en 2007 para los fondos FEDER en Illes Balears es adecuada y si guarda la necesaria coherencia interna y externa.

#### 3.1. ANÁLISIS DE PERTINENCIA

El análisis de pertinencia trata de valorar la persistencia de la validez que la estrategia definida en la programación del PO FEDER de las Illes Balears para el período 2007-2013 como respuesta a las necesidades detectadas en el contexto socioeconómico en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

En primer término, tal y como se ha señalado anteriormente, conviene destacar que el análisis inicialmente realizado por la Evaluación ex – ante del Programa Operativo FEDER de les Illes Balears llevada a cabo por la dirección General de Fondos Europeos, recoge como *“la primera aproximación del contenido del PO FEDER de les Illes Balears a la desigualdad de género aparece en el análisis de contexto y diagnóstico, donde (aportando la información correspondiente a todos los ámbitos de intervención reglamentarios de los Fondos Estructurales), se realiza un análisis de la situación presente y evolución reciente de la mujer en el mercado laboral en las Islas Baleares y el sistema educativo”*. De dicho análisis se desprende la identificación de las oportunidades y amenazas expuestas en la propia evaluación y recogidas en el PO.

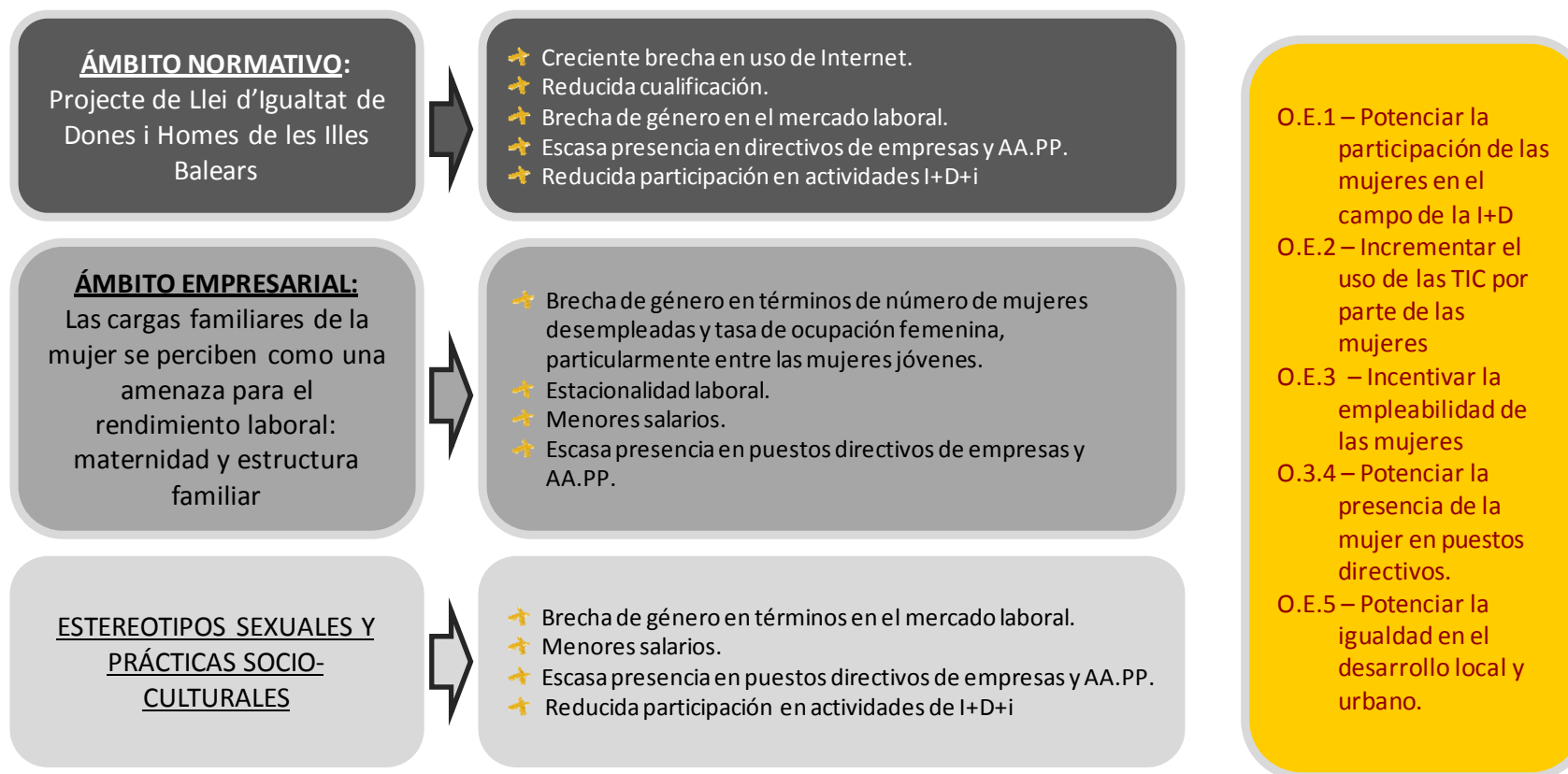
En este marco, se han identificado los objetivos vinculados a la Igualdad de Oportunidades que se derivan de la estrategia definida en el Programa, ya sea de una forma explícita (metas recogidas en el árbol de objetivos que de forma directa recogen la finalidad de mejorar la situación de la mujer en los ámbitos representados) o implícita (en este caso se trata de objetivos que no aparecen de forma directa en el Programa pero que pueden derivarse de la observación del conjunto de la descripción de la estrategia así como de la cuantificación de los mismos a través de los indicadores).

Así, el análisis propuesto toma como referencia fundamental los parámetros orientativos de la *Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres*. En ella se recomienda tomar como base del estudio los indicadores estratégicos del PO en materia de Igualdad de Oportunidades, contenidos en todos los Ejes y con valores objetivo a 2010 y 2013, a través de los cuales se los objetivos estratégicos relativos a la Igualdad de Género. De forma complementaria, se han considerado, asimismo, los indicadores operativos y los indicadores de contexto, consiguiendo con ello una información completa y actualizada a través de la cual se pueden derivar unos objetivos estratégicos vinculados específicamente a la Igualdad de



Oportunidades entre Hombres y Mujeres para el PO FEDER de Baleares, como los propuestos en el Esquema 1.

ESQUEMA 1. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS VINCULADOS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PO FEDER DE LES ILLES BALEARS, 2007-2013.



De acuerdo con la información derivada de la Tabla 11, los indicadores recogidos en el PO FEDER de Illes Balears aportan datos descriptivos de la situación actual de hombres y mujeres con relación al tema planteado, así como información más vinculada al problema en todos los objetivos estratégicos que, de forma expresa o implícita se deriva del PO.

**TABLA 11. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL PO FEDER DE ILLES BALEARS, 2007-2009**

OBJETIVO	INDICADOR	
	Definición	Tipo
OE1. Potenciar la participación de las mujeres en el campo de la I+D	➤ Mujeres en I+D en EJC sobre total empleados en I+D en EJC	Indicador de Contexto
	➤ N° de mujeres autónomas beneficiadas	Indicador Operativo
	➤ Empleo asociado. N° de mujeres participantes en los proyectos	
OE2. Incrementar el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación por parte de las mujeres	➤ Mujeres que han utilizado Internet en los últimos 3 meses sobre la población total	Indicador Estratégico
OE3. Incentivar la empleabilidad de las mujeres	➤ Tasa de empleo femenino	Indicador de Contexto
	➤ Alumnas universitarias matriculadas sobre el total de universitarios matriculados	
	➤ Empleo creado bruto (mujeres)	Indicador Operativo
	➤ Empleo asociado. N° de mujeres participantes en los proyectos	
OE4. Potenciar la presencia de la mujer en puestos directivos.	➤ Mujeres en Parlamentos Autonómicos (% sobre el total de parlamentarios)	Indicador de Contexto
OE5. Potenciar la igualdad en el desarrollo local y urbano	➤ N° de proyectos que fomenten la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	Indicador Operativo

*Fuente: Elaboración propia.*

A la luz del análisis realizado en el apartado anterior y teniendo en cuenta que los indicadores operativos aún no recogen valores positivos (en gran medida como consecuencia de los retrasos observados en la puesta en marcha de la aplicación informática), la evolución de dichos indicadores permite concluir que persisten las debilidades que llevaron a plantear los objetivos especificados, de modo que sigue teniendo vigencia la estrategia planteada.

**TABLA 12. VIGENCIA DE LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PO FEDER DE ILLES BALEARS, 2007-2013**

OBJETIVO	INDICADOR	2007	2009
OE1	➔ Mujeres en I+D en EJC sobre total empleados en I+D en EJC	42,82%	42,47% (*)
	➔ N° de mujeres autónomas beneficiadas	0	0
	➔ Empleo asociado. N° de mujeres participantes en los proyectos	0	0
OE2	➔ Mujeres que han utilizado Internet en los últimos 3 meses sobre la población total	53,1%	60,1%
OE3	➔ Tasa de empleo femenino	49,8%	48,3%
	➔ Alumnas universitarias matriculadas sobre el total de universitarios matriculados	54,93%	48,79%
	➔ Empleo creado bruto (mujeres)	0	0
	➔ Empleo asociado. N° de mujeres participantes en los proyectos	0	0
OE4	➔ Mujeres en Parlamentos Autonómicos (% sobre el total de parlamentarios)	49,15%	49,15%
OE5	➔ N° de proyectos que fomenten la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	0	0

(\*)Valores correspondientes a 2008 (último año disponible).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

El análisis de pertinencia se realiza cruzando dichos objetivos con las debilidades y fortalezas derivadas del análisis DAFO. Es decir, se coteja la medida en que la finalidad con la que se estructuró dicha estrategia continua teniendo vigencia a la luz de las necesidades reales observadas en la región y recogidas en las debilidades identificadas en la Tabla 10.

**TABLA 13. PERTINENCIA DE LOS OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LAS DEBILIDADES DETECTADAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades	DAFO- Debilidades								
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
OE1. Potenciar la participación de las mujeres en el campo de la I+D					+				+
OE2. Incrementar el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) por parte de las mujeres					+				
OE3. Incentivar la empleabilidad de las mujeres	+		+	+		+		+	
OE4. Potenciar la presencia de la mujer en puestos directivos					+			+	
OE5. Potenciar la igualdad en el desarrollo local y urbano	+	+							

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis realizado se desprende que los objetivos estratégicos guardan relación, al menos, con una de las debilidades detectadas en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en Baleares, lo que confirma la pertinencia de los mismos. Muy en particular, el objetivo estratégico referido a la promoción de la empleabilidad de las mujeres, justifica su oportunidad y pertinencia por su relación con seis de las ocho debilidades.

Adicionalmente, y tal y como quedó recogido en la Evaluación ex – ante del PO FEDER de les Illes Balears realizada durante la fase de programación, la respuesta a las necesidades concretada en los objetivos del Programa que, en el presente análisis se ha ampliado a través de la consideración de objetivos tanto explícitos como implícitos, queda enmarcada en el contexto que definen tres elementos condicionantes: el marco regulador y normativo, las orientaciones empresariales (con la concepción tradicional del trabajo y la organización empresarial) y el esquema de roles tradicional que tiende a permanecer en la sociedad (ver Esquema 1) que en todo caso están orientados a propiciar un cambio de actitudes de los valores sociales asignados a mujeres y a hombres, lograr la conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres y promover la presencia y participación activa de las mujeres en todos los ámbitos económicos, sociales, culturales.

### 3.2. ANÁLISIS DE COHERENCIA INTERNA

Una vez valorada la pertinencia de la estrategia del PO de Baleares en materia de Igualdad de Oportunidades, se procede a la evaluación de su coherencia interna. Se trata de comprobar la consistencia existente entre los objetivos estratégicos y los Ejes y temas prioritarios que se marcan en el PO de la región. Se busca en este análisis determinar en qué grado los Ejes y temas prioritarios podrían contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos.

En este contexto, la Evaluación ex – ante dejaba patente la existencia de *“una preocupación implícita en relación con la discriminación socio-económica de la mujer, que en la práctica se refleja en la articulación de las prioridades o Ejes, donde se observa una orientación manifiesta a afrontar las amenazas y oportunidades”*.

En el presente análisis, se pretende avanzar en la misma dirección vinculando no ya los objetivos generales del Programa (tal y como hacia la evaluación ex – ante) sino aquellos objetivos vinculados a la igualdad de oportunidades que se desprenden de la estrategia del Programa con la estrategia operativa del mismo. Para ello se construye una matriz (Tabla 14) que relaciona los objetivos estratégicos en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres con cada uno de temas prioritarios de que constan los Ejes del PO.

**TABLA 14. VALORACIÓN DE LA CONSISTENCIA DE LA ESTRATEGIA**

Fondos FEDER / Eje y temas prioritarios	Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades					Grado de cobertura por OE(nº)	Grado de cobertura por OE (%)
	OE1	OE2	OE3	OE4	OE5		
<b>Eje 1. Economía del conocimiento, innovación y desarrollo empresarial</b>							
TP 1.01 Actividades de I+DT en los centros de investigación	+		+			2	40
TP 1.02 Infraestructura de I+DT (equipamiento, instrumentación y redes informáticas de gran velocidad) y centros de competencia de tecnología.	+					1	20
TP 1.07 Inversión en empresas directamente relacionadas con la investigación y la innovación	+					1	20
TP 1.08 Otras inversiones en empresas.	+					1	20
TP 1.09 Otras acciones destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las en las pequeñas empresas.	+		+	+		3	60
TP 1.13 Servicios y aplicaciones para el ciudadano (servicios electrónicos en materia de salud, administración pública, formación, inclusión,etc).		+	+		+	3	60
TP 1.14 Servicios y aplicaciones para las PYME (comercio electrónico, enseñanza y formación, establecimiento de redes, etc)		+	+		+	3	60
<b>Eje 2. Medio ambiente y prevención de riesgos</b>							
TP 2.44 Gestión de residuos domésticos e industriales						0	0
<b>Eje 3. Recursos energéticos y acceso a servicios de transporte</b>							
TP 3.16 Servicios ferroviarios			+		+	2	40
TP 3.40 Energía renovable						0	0
<b>Eje 4. Desarrollo sostenible local y urbano</b>							
TP 4.56 Protección y valorización del patrimonio natural.						0	0
TP 4.58 Valorización del patrimonio cultural.						0	0
TP 4.61 Realización de proyectos integrados para la regeneración urbana.			+		+	2	40
Grado de cobertura	5	2	6	1	4		
% sobre el total de Ejes	38,5	15,4	46,2	7,7	30,8		

**Fuente: Elaboración propia.**

Partiendo de los propósitos generales de cada Eje, de los indicadores en materia de Igualdad de Género que contempla y del análisis de consistencia de cada uno de sus Ejes con los objetivos estratégicos, se llega a los siguientes resultados:

- +** El Eje 1, “Economía del conocimiento (I+D+i, sociedad de la información), innovación y desarrollo empresarial”, se marca entre los objetivos generales que más impacto pueden tener sobre la igualdad entre hombres y mujeres, los de contribuir a la cohesión económica, social y territorial, estimular la iniciativa empresarial y el emprendedurismo, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, contribuir a incrementar las posibilidades de acceso a la información de toda la población y mejorar la provisión de servicios públicos.

Este Eje posee una influencia importante sobre la igualdad de oportunidades. En primer término por incluir varios indicadores que tienen perspectiva de género. En concreto incluye entre sus indicadores estratégicos uno referido explícitamente a las

mujeres: “Mujeres que han utilizado Internet en los últimos 3 meses sobre la población total”. Además, posee también entre los indicadores operativos tres en los que se precisa conocer el número de mujeres beneficiadas: “Número de mujeres autónomas beneficiadas”; “Empleo creado bruto (mujeres)”; y “Empleo asociado, nº de mujeres participantes en los proyectos”.

El fomento de las actividades e infraestructuras de I+DT y la inversión en empresas directamente relacionadas con la investigación y la innovación puede favorecer la intensificación del vínculo de las mujeres baleares en el campo de la I+D, en la medida en que los niveles formativos que se precisan son elevados y las mujeres tienen una participación muy elevada en los estudios universitarios. Además podría favorecer su empleabilidad.

Las acciones destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las pequeñas empresas, a promover servicios y aplicaciones para el ciudadano y para las PYME, podrían contribuir muy positivamente a elevar el uso de internet y de las nuevas tecnologías en general por parte de las mujeres en Baleares, ya sea por hacerlas más accesibles en tanto que ciudadanas o pequeñas empresarias, así como a elevar la empleabilidad de este colectivo. Hacer más fáciles y versátiles las gestiones, tener la información más accesible y facilitar la optimización de los usos del tiempo, cuestiones de vital importancia para la conciliación de la vida laboral y familiar, beneficiaría de forma muy especial a este colectivo.

Si atendemos a los temas prioritarios dentro de este Eje, se observa en la Tabla 14, que todos ellos muestran una capacidad de influencia significativa sobre al menos un objetivo estratégico. Destacan sobre todo son los temas prioritarios 09, 13 y 14, puesto que pueden afectar al 60% de los objetivos perseguidos.

- + El Eje 2 “Medio Ambiente y prevención de riesgos” no presenta vínculos tan claros con los objetivos *estratégicos* en materia de igualdad de oportunidades. No se presenta indicador alguno que incorpore de forma directa la perspectiva de género, aunque ello no significa que las acciones llevadas a cabo no puedan afectar positivamente al colectivo de mujeres.
- + El Eje 3 “Recursos energéticos y acceso a servicios de transporte” tampoco presenta indicadores específicos que aporten el detalle de género, aunque podrían favorecer la mejora de la consecución de una de las pretensiones de Igualdad relativa a la empleabilidad y a la promoción de la igualdad en el desarrollo local y urbano, mejorando el acceso de las mujeres a los servicios de transporte y facilitando el ahorro de tiempo, no sólo a ella misma sino también a otros miembros de la familia dependientes (hijos fundamentalmente), lo que resulta clave para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como ya se ha dicho anteriormente. El porcentaje de objetivos estratégicos sobre los que podría tener una incidencia significativa es del 40% en uno de sus temas prioritarios.

- ✦ El Eje 4 “Desarrollo sostenible local y urbano” cuenta entre sus objetivos generales la promoción de nuevas oportunidades de negocio en entornos locales, la capacidad de generación de empleo, la contribución a la cohesión apoyándose en un modelo de crecimiento policéntrico y sostenible y contribuir al crecimiento de la región con un carácter menos estacional y más sostenible. Aunque todas estas cuestiones pueden ser positivas para las mujeres, la que se refiere a la reducción de la estacionalidad resulta particularmente interesante dado que las mujeres baleares la sufren de forma intensa, como se destacó en el análisis de contexto.

La influencia de este Eje sobre la Igualdad de Oportunidades queda reflejada en la existencia de un indicador operativo específico sobre este tema. En concreto “Nº de proyectos que fomentan la igualdad de oportunidades”. De sus tres temas prioritarios solamente uno muestra un potencial significativo de influencia sobre la Igualdad de Género. Se trata de la realización de proyectos integrados para la regeneración urbana (categoría de gasto 61), que puede impactar sobre el 40% de los objetivos estratégicos.

Si se considera el grado de cobertura de los objetivos estratégicos a través del número de temas prioritarios que pueden ejercer efectos sobre los mismos y su porcentaje sobre el total de temas prioritarios, el objetivo de la empleabilidad es el que presenta la mejor situación, con 6 temas prioritarios, lo que supone casi el 50 % de total (Tabla 14).

Además, con carácter general, los  **criterios de selección de operaciones del programa** , en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 16 del Reglamento, establecen que la selección de las operaciones evitará cualquier discriminación basada en sexo, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres.

De forma explícita, las categorías de gasto 01, 02 y 61 recogen entre los criterios explícitos la necesidad de integrar el principio de igualdad de oportunidades o promover la participación activa de la mujer en los proyectos.

### 3.3. ANÁLISIS DE COHERENCIA EXTERNA

Actualmente, la legislación europea sobre Igualdad de Género constituye un pilar fundamental de la política Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea y de los Estados miembros. Así, se han aprobado trece directivas europeas en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres que son jurídicamente vinculantes para los estados miembros y que, en consecuencia, han de integrarse a las legislaciones estatales. En este contexto, la Ley orgánica 3/2007 incorpora el espíritu de estas referencias comunitarias exigiendo, con carácter transversal, el cumplimiento del principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades de Mujeres y Hombres al conjunto de actividades de todos los poderes públicos.



En la Comunidad Autónoma de Illes Balears el instrumento principal para garantizar dicho principio horizontal lo constituye la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, si bien en el proyecto de Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres de las Illes Balears vendrá a sustituirlo en breve.

Dicha normativa constituye, en consecuencia, el referente normativo externo específico en materia de Igualdad de Oportunidades del Programa Operativo FEDER de Illes Balears

En líneas generales, existen unos parámetros compartidos por todas ellas que permiten extraer unos principios u objetivos comunes a partir de los cuales valorar la coherencia externa de la estrategia.

De acuerdo con ello, el análisis realizado compara los objetivos estratégicos del Programa Operativo de Baleares en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres con los principales objetivos que persiguen las dos leyes de Igualdad de Oportunidades antes citadas. Los resultados de cruzar estos dos grupos de objetivos se refleja en la Tabla 15.

**TABLA 15. VALORACIÓN DE LA COHERENCIA EXTERNA DEL PO FEDER DE ILLES BALEARS, 2007-2013. OBJETIVOS GENERALES DE LA LEGISLACIÓN COMUNITARIA Y NACIONAL.**

	OE1	OE2	OE3	OE4	OE5	Nº Objetivos ley atendidos	% Cobertura
1. Mejora de la empleabilidad de las mujeres	+	+	+			3	60
2. Conciliación de vida personal y laboral			+			1	20
3. Fomentar planes de Igualdad de las empresas			+			1	20
4. Participación equilibrada de hombres y mujeres en candidaturas electorales y en toma de decisiones y en AA.PP.				+		1	20
5. Protección de maternidad			+				
6. Eliminar diferencias retributivas	+					1	20
7. Potenciar el crecimiento del empresariado femenino			+			1	20
8. Igualdad en el empleo público			+			1	20
9. Igualdad de trato en acceso a bienes y servicios y su suministro		+			+	2	40
Nº de O.E. atendidos	2	2	6	1	1		
% Cobertura	22.2	22.2	66.6	11.1	11.1		

De ella se deriva que el diseño estratégico del PO FEDER de Illes Balears en materia de Igualdad de Oportunidades guarda la necesaria coherencia con el marco externo de objetivos que se derivan de los principios básicos de la Ley nacional y el Proyecto de Ley balear antes comentados, integrando el principio de transversalidad tanto a lo largo del proceso de programación como en durante los primeros años de la implementación del Programa (si bien la evidencia en este sentido quedará patente en mayor medida cuando los indicadores operativos recojan de forma efectiva los resultados del gasto realizado).

Todos los objetivos en el ámbito legal tienen al menos su correspondiente objetivo en el PO y a su vez todos los objetivos estratégicos del PO encuentran al menos un referente en alguno de los objetivos de la ley.

Desde una perspectiva más operativa, se observa, además, una elevada vinculación entre los distintos ámbitos de actuación previstos en el anteproyecto y las actuaciones relacionadas de forma directa o indirecta con la igualdad de género en el PO.

De forma específica, la Tabla 16 permite extraer algunas conclusiones relevantes, que ya se adelantaban en la Evaluación ex – ante:

- + La transversalidad de la Igualdad de género que se observaba en la dimensión estratégica se reproduce, asimismo, desde la perspectiva operativa, de modo que todos los Ejes del PO toman en consideración, tanto en el proceso de programación como en la propia ejecución del Programa, la necesidad de introducir el principio horizontal de Igualdad entre hombres y mujeres, si bien el grado de vinculación difiere entre ellos.
- + Los Ejes 1 (*Innovación y desarrollo empresarial y economía del conocimiento*) y 4 (*Desarrollo sostenible local y urbano*) son los que establecen un mayor número de acciones vinculadas a las áreas de acción previstas en el Anteproyecto, de forma particular las relacionadas con la incorporación al mercado laboral, la conciliación laboral y familiar y la igualdad de oportunidades en la sociedad del conocimiento.
- + Destaca, además un aspecto que ha cobrado una relevancia significativa en el período de programación 2007-2013: la difusión de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales que permita concienciar a la población, en general, y, de forma particular, a los agentes implicados en el desarrollo del Programa Operativo de la relevancia de la UE en el desarrollo socio-económico de la región. En este marco, se ha elaborado un Plan de comunicación del PO FEDER de Illes Balears en el que se recoge la estrategia de comunicación de dicho Programa en torno a tres objetivos fundamentales: informar de las posibilidades de cofinanciación que representa el programa, garantizar la transparencia de la intervención e impulsar la visibilidad de la actuación de la UE.

Dicho programa recoge la necesaria consideración de la Igualdad de Género en las actuaciones de Información y Publicidad concluyendo que ésta ha sido positiva dado que la consideración de las necesidades de las mujeres en el acceso a los diferentes contenidos informativos está garantizada por los desarrollos normativos que se han producido en todos los diferentes niveles administrativos que participan en la ejecución de los fondos; el acceso de las mujeres a la información sobre las posibilidades de participación como beneficiarias de los programas se basa en la publicación de las ayudas convocadas, permitiendo que en los procedimientos de concesión hayan podido participar todas aquellas personas que, cumpliendo con una

serie de criterios objetivos, lo hayan considerado pertinente, no habiéndose establecido criterios discriminatorios.

**TABLA 16. ÁREAS RECOGIDAS EN EL ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA MUJER Y VINCULACIÓN CON EL PO FEDER DE LES ILLES BALEARS, 2007-2013.**

ÁREAS	Capítulo del Anteproyecto de Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres de las Illes Balears	Ejes PO
I. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	Título I	Todos los Ejes.
II. COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y FINANCIACIÓN	Título II	Todos los Ejes
III. MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LES ILLES BALEARS	Título III	Todos los Ejes
IV. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN EDUCACIÓN	Título VI - Capítulo I	-
V. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN CULTURAL Y DEPORTES	Título VI - Capítulo II	-
VI. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN OCUPACIÓN	Título VI - Capítulo III	Eje 1 Y Eje 4
V. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN SALUD	Título VI - Capítulo IV	-
VI. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. CORRESPONSABILIDAD	Título VI - Capítulo V	Eje 1
VII. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN DERECHOS SOCIALES BÁSICOS	Título VI - Capítulo VI	Eje 2, Eje 3 y Eje 4
VIII. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	Título VI - Capítulo VII	Todos los Ejes (Plan de Comunicación del PO FEDER de Illes Balears, 2007-2013)
IX. VIOLENCIA DE GÉNERO	Título VI -	-

**Fuente: Elaboración propia a partir de Anteproyecto de Ley para la para la mujer y vinculación con el PO FEDER de les Illes Balears, 2007-2013 y PO FEDER de les Illes Balears.**

#### 4. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN: REALIZACIONES Y RESULTADOS

Este capítulo recoge el análisis de la influencia de la estrategia definida en el PO de Baleares en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, sus realizaciones e impactos.

Para ello se lleva a cabo un análisis de realizaciones financieras y físicas de las operaciones cofinanciadas por FEDER en materia de Igualdad de Oportunidades (transversalidad de género).

Destaca la elaboración de guías: Guía para incorporar medidas de igualdad en la empresa; y Guía de recursos para las mujeres en las Islas Baleares, y la creación del Consejo de Participación de la Mujer de las Islas Baleares. Junto a ello se cuentan también la realización o participación en cursos, jornadas y conferencias sobre temas relacionados con la Igualdad entre hombres y mujeres, así como la celebración de exposiciones, concursos de escritura, muestras de cine, etc. Sobre dicha temática.

En lo que respecta al PO de Baleares, el Institut Balear de la Dona ha participado en su proceso de programación y de desarrollo, contribuyendo a aumentar la conciencia de la necesidad de integrar la Igualdad de Oportunidades como un principio horizontal ineludible.

Como indica la Guía Metodológica, el alcance de este apartado se centra en operaciones cofinanciadas por los fondos FEDER que tengan asociados indicadores de género. No se trata de actuaciones dirigidas particularmente a mujeres, pero sí contemplan la perspectiva de género mediante la existencia de indicadores de género asociados, de conformidad con el requerimiento comunitario de integrar el principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación en todas las actuaciones.

Una vez revisados todos los indicadores operativos y estratégicos del PO FEDER Baleares 2007-2013, se han identificado los indicadores de género recogidos en la Tabla 17. En esta tabla se aportan también los valores objetivo a 2010 y a 2013 (iniciales y revisados).

El primer Eje, cuenta con 4 indicadores. El primero de ellos (mujeres que han utilizado internet en los últimos 3 meses/población total), de tipo estratégico, es el único que recoge valores distintos de cero. Aunque los cambios en este indicador no derivan directamente de las actuaciones del PO (puesto que no es indicador operativo) muestra una notable mejoría a lo largo de estos años, habiendo alcanzado un valor en 2009 del 60%. Ello supone que dista 5 puntos porcentuales de su valor objetivo a 2010, 65%, lo que dada la trayectoria anterior podría alcanzarse o al menos quedar cerca.

En el resto de indicadores, todos de tipo operativo, solamente puede comentarse que, a pesar de contabilizar valores cero en sus realizaciones, la realidad puede diferir por los problemas anteriormente mencionados.

**TABLA 17. RELACIÓN DE INDICADORES DE INTEGRACIÓN POR EJES EN MATERIA DE IGUALDAD**

		Unidades de medida	Valores iniciales	Valores objetivo a 2010	Valores revisados de los objetivos a 2010	Valores objetivo a 2013	Valores revisados de los objetivos a 2013
<b>Eje 1. Economía del conocimiento e innovación y desarrollo empresarial</b>							
Indicador estratégico	11. Mujeres que han utilizado internet en los últimos 3 meses/ Población total	%	46,14	65		79	
Indicador operativo	96. Número de mujeres autónomas beneficiadas	Numero		180	149	300	248
Indicador operativo	106. Empleo creado bruto(mujeres)	Número		6		20	
Indicador operativo	128. Empleo asociado. Número de mujeres participantes en los proyectos.	Número		129		235	
<b>Eje4. Desarrollo sostenible local y urbano</b>							
Indicador operativo	100. Número de proyectos que fomenten la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.	Número		2		4	

*Fuente: Elaboración propia.*

A continuación, la tabla IV.2, refleja las realizaciones alcanzadas por cada indicador. Su comparación con la tabla anterior permite valorar si los resultados se acercan a los valores objetivos.

En este sentido debe tenerse en cuenta que los problemas que se presentan con la disponibilidad de la Aplicación Informática de recogida de la información de los Programas de los Fondos, ha generado retraso en el computo de las cifras, por lo que es posible que existan gastos y realizaciones que a la fecha de realización de este informe no hayan sido computadas.

**TABLA 18. REALIZACIÓN FÍSICA POR EJES EN MATERIA DE IGUALDAD**

		Unidades de medida	2007	2008	2009	2007-2009
<b>Eje 1. Economía del conocimiento e innovación y desarrollo empresarial</b>						
Indicador estratégico	11. Mujeres que han utilizado internet en los últimos 3 meses/ Población total	%	53,1	57,6	60,1	56,93
Indicador operativo	96. Número de mujeres autónomas beneficiadas	Numero		0	0	0
Indicador operativo	106. Empleo creado bruto(mujeres)	Número		0		0
Indicador operativo	128. Empleo asociado. Número de mujeres participantes en los proyectos.	Número		0		0
<b>Eje4. Desarrollo sostenible local y urbano</b>						
Indicador operativo	100. Número de proyectos que fomenten la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.	Número		0		0

*Fuente: Elaboración propia.*

El primer Eje cuenta con 4 indicadores. El primero de ellos de tipo estratégico (mujeres que han utilizado internet en los últimos 3 meses) es el único que recoge valores distintos de cero. Aunque los cambios en este indicador no deriven directamente de las actuaciones del Programa Operativo, (puesto que no es un indicador operativo), nos muestra una notable mejoría a lo largo de los 3 años, habiendo alcanzado un valor en 2009 del 60%. Ello supone que dista 5 puntos porcentuales de su valor objetivo a 2010, 65 %, lo que dada la trayectoria de incremento anterior podría alcanzarse o al menos no quedar demasiado distante.

Como se refleja en el Informe Anual 2009 del Programa Operativo de Baleares, FEDER 2007-2013, la implementación del fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales se ha realizado mediante la asociación de las autoridades en materia de igualdad de oportunidades en todas las fases del proceso: planificación, gestión, seguimiento y evaluación, etc.). Destaca la participación de los organismos de Igualdad (Instituto de la Mujer de ámbito nacional y los organismos de igualdad de la Comunidad Autónoma).

**La Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, aprobada por el Parlamento de Islas Baleares, consolidado el compromiso del Govern de las Illes Balears con la Igualdad de oportunidades, que ha impulsado la aplicación de esta prioridad en todas sus Consejerías.**

Según el Informe de Ejecución del PO FEDER de Illes Balears, “Las medidas generales de los programas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades se ven complementadas por acciones específicas a favor de las mujeres, tales como la mejora de las infraestructuras sociales, el acceso al empleo, el acceso a los servicios y a los equipos, el fomento del empresariado femenino y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional”.



## 5. CONCLUSIONES

El PO FEDER de Illas Baleares ha de asumir como principio horizontal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y por lo tanto dicho principio ha de estar presente en los planteamientos y actuaciones derivadas de la búsqueda de objetivo global de desarrollo y consideración de un tejido económico competitivo que permita avanzar en el proceso de desarrollo sostenible de la región.

Con esta evaluación se ha pretendido analizar la medida en la que la igualdad ha estado presente como principio horizontal desde el inicio del PO, en enero de 2007 hasta la finalización de 2009, tomando como marco de referencia los principales documentos y normativa existente en materia de Igualdad de Oportunidades en los ámbitos europeo, nacional y balear.

El análisis de los indicadores de contexto permite resaltar que la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en Baleares ha experimentado mejoras notables desde 2007 en numerosos frentes, a pesar de la crudeza de la crisis económica soportada durante el periodo. Resulta particularmente destacable el hecho de que la brecha en las tasas de paro se hace favorable a las mujeres, que presentan una tasa de paro de 3 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, poniendo de relieve que han resistido mejor que los hombres el proceso de destrucción de empleo. También es reseñable la reducción en 3 puntos porcentuales la brecha en las tasas de actividad. Otros datos alentadores son el incremento en 3 puntos porcentuales el porcentaje de las mujeres que ocupan puestos directivos, la elevada presencia femenina en los estudios universitarios y en ocupaciones de I+D en las AA.PP y la paridad observada en la distribución por género del Parlamento Autonómico.

Este conjunto de datos muy positivos no evita que existan aspectos en los que cabe alcanzar notables mejoras para las mujeres baleares. En este sentido son puntos débiles a destacar que la tasa de ocupación femenina aún es 10 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, persistiendo así una brecha muy importante en esta importante variable y la brecha salarial que hace que las mujeres baleares cobren de media un 20 % menos que los hombres, el aumento de la brecha de uso de internet y la baja participación femenina en empleos de I+D de empresas privadas, y una presencia mayoritaria en los trabajos no cualificados, así como baja en puestos de dirección.

Sobre la base de las debilidades detectadas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres en Baleares, se ha realizado de la pertinencia de la orientación estratégica el PO de la región. Una vez determinados los objetivos estratégicos del PO en materia de Igualdad de Oportunidades a partir de sus indicadores específicos en la materia, se han cruzado con las necesidades detectadas. En general se concluye que el diseño estratégico es pertinente, en la medida en que todos los objetivos estratégicos

están vinculados con, al menos, alguna de las debilidades que presenta Baleares en esta materia.

También se ha contrastado la coherencia intensa de PO balear en materia de Igualdad de Oportunidades, pues existe una correspondencia razonable entre los objetivos estratégicos de Igualdad de Oportunidades con los Ejes y los temas prioritarios. A pesar de que la horizontabilidad del principio de Igualdad en los programas de Fondos FEDER dificulta la posibilidad de encontrar referencias específicas a la mujer, no es difícil establecer una relación positiva en algún grado entre las prioridades del programa y la mejora en materia de Igualdad. En cualquier caso, todos los objetivos estratégicos tienen correspondencia con algún tema prioritario.

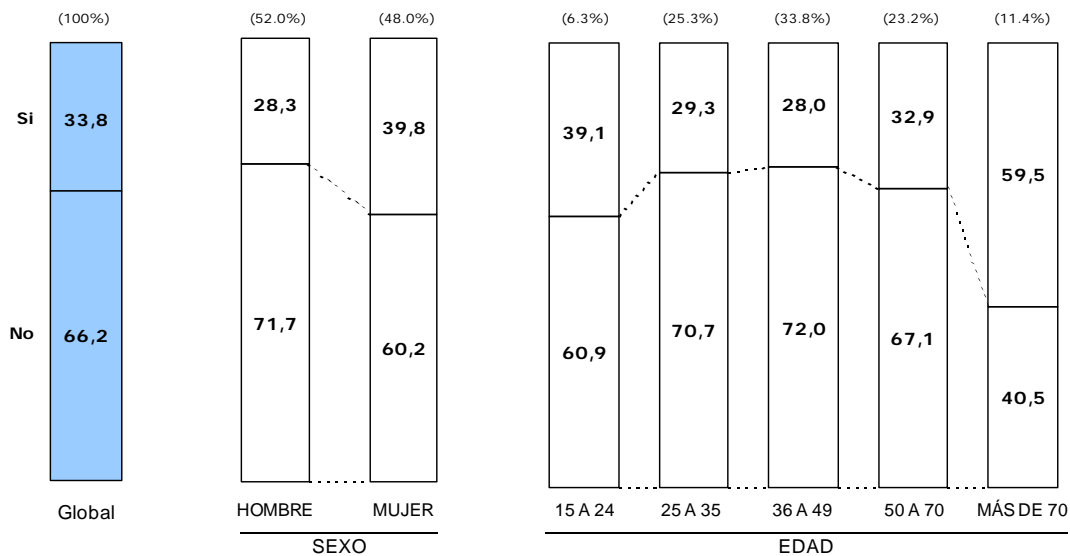
Siendo otro de los objetivos de la evaluación analizar la coherencia externa, que se ha establecido en comparación con los principios generales de mayor relevancia compartidos por la ley de Igualdad efectiva de Oportunidades entre hombres y mujeres y el proyecto de ley de Igualdad de Oportunidades de Baleares, se puede extraer una valoración positiva.

Para terminar, en el plano de las realizaciones es donde se observan por el momento datos menos optimistas, puesto que hasta la fecha no se han contabilizado resultados positivos en ninguno de los indicadores operativos que tienen referencia a mujeres. En cualquier caso hay que tener en cuenta dos cosas, la primera, el posible impacto contable que han podido tener los retrasos ya mencionados de la disponibilidad de la aplicación. El segundo, que no siempre hay que buscar impactos positivos sobre la Igualdad de Género en indicadores o variables en las que la referencia a la mujer sea explícita.

Por otra parte, si existe un indicador de contexto que ha mejorado notablemente y se ha aproximado mucho a su valor objetivo a 2010, es el porcentaje de mujeres usuarias de Internet, ligado al Eje 1.

A pesar del esfuerzo en aumentar la visibilidad de la contribución de los Fondos para impulsar la igualdad de oportunidades, la percepción que existe de este hecho es aún bastante reducida en Baleares. En concreto, sólo la tercera parte de la población de las Islas que conoce la existencia de los Fondos Estructurales sabe de su apoyo en la región para disminuir las desigualdades sociales entre hombres y mujeres. Este porcentaje se eleva hasta casi el 40% si se considera únicamente la población femenina.

**GRÁFICO 3. PORCENTAJE DE CIUDADANOS DE BALEARS CONOCEDORES DE LA EXISTENCIA DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES QUE SABEN DE SU APOYO EN LA REGIÓN PARA DISMINUIR LAS DESIGUALDADES SOCIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**



Fuente: Elaboración propia de Regio Plus a partir de la explotación de las encuestas a la ciudadanía

RegioPlus  
Consulting 

[www.regioplus.eu](http://www.regioplus.eu)

C/ San Felipe Neri 3  
28801 Alcalá de Henares-Madrid  
T. +34 91 883 80 08  
F. +34 91 879 88 19

Rue Louis Scutenaire 7/8  
B-1030 Bruselas  
T. +32 (0) 2 742 25 80