

Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

14 de julio de 2009



DIRECCIÓN GENERAL DE FONDOS COMUNITARIOS
Secretaría General de Presupuestos y Gastos
Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	4
2	JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE DE LA EETIO	6
2.1	Justificación de la EETIO.....	6
2.2	Alcance material	6
2.3	Alcance temporal	9
3	HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS	10
3.1	Sistema de Indicadores	10
3.2	Análisis documental.....	11
3.3	Encuestas	11
3.4	Entrevistas focalizadas	12
3.5	Mesas redondas	12
3.6	Estudios de Caso.....	13
3.7	Técnicas Econométricas.....	14
4	INFORME DE EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	15
4.1	CAPÍTULO I. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN Y METODOLÓGÍA EMPLEADA	16
4.1.1	Diseño técnico de la evaluación.....	16
4.1.2	Métodos y técnicas utilizados.....	17
4.1.3	Condicionantes y límites encontrados en el desarrollo de los trabajos.....	17
4.2	CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO	18
4.2.1	Análisis del marco legal y documental de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.....	18
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.....	19
4.3	CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE PERTINENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA	22
4.3.1	Análisis de pertinencia de la estrategia.....	22
4.3.2	Análisis de la coherencia interna.....	23
4.3.3	Análisis de coherencia externa	25
4.3.4	Análisis de concentración.....	26

4.4	CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN: REALIZACIONES Y RESULTADOS. IMPACTOS	26
4.4.1	Análisis del grado de cobertura (FSE)	27
4.4.2	Realizaciones financieras y físicas.....	28
4.4.3	Análisis de resultados	31
4.4.4	Análisis de impactos.....	39
4.4.5	Análisis de la eficacia de las intervenciones	40
4.5	CAPÍTULO V. CALIDAD DE LA GESTIÓN, EJECUCIÓN Y DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO.....	43
4.5.1	Tratamiento del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en los informes de ejecución anual	43
4.5.2	Ejecución y Seguimiento.....	43
4.6	CAPÍTULO VI. IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS	45
4.6.1	Ejemplos de buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres	45
4.6.2	Descripción del procedimiento de identificación de buenas prácticas.....	46
4.7	CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
4.7.1	Conclusiones y recomendaciones.....	47
4.7.2	Desafíos y perspectivas futuras	48
5	REPARTO DE TAREAS ENTRE LOS AGENTES INVOLUCRADOS EN LA EETIO	49
5.1	SGPTEPC y Organismos Intermedios de los Programas Operativos FEDER	49
5.2	Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE y Organismos Intermedios del FSE	51
6	ORIENTACIONES DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS TRABAJOS DE EVALUACIÓN	53
6.1	Planificación de la evaluación.....	53
6.2	Herramientas de coordinación.....	53
6.3	Calendario de la evaluación.....	54

1 INTRODUCCIÓN

El *Plan para el Seguimiento Estratégico y la Evaluación Continua de FEDER, FSE y FC, 2007-2013* determina las nuevas obligaciones existentes en materia de evaluación y seguimiento estratégico, conforme a los artículos 29.2 y 47.2 del *Reglamento (CE) N° 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) N° 1260/1999*, con carácter no vinculante, pudiendo estar sujeto a modificaciones a lo largo del periodo de programación. Las evaluaciones previstas en España para el periodo 2007-2013 son:

- ✓ Informes de Seguimiento Estratégico del Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR) en los años 2009 y 2012
- ✓ Evaluaciones Operativas de los Programas Operativos (POs) a incluir como anexo en los informes de ejecución anuales
- ✓ Evaluaciones Estratégicas Temáticas relativas a las siguientes prioridades: Economía del Conocimiento (I+D+i y Sociedad de la Información); Medio Ambiente, **Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres**; Inmigración y
- ✓ Evaluaciones de Comunicación en 2010 y 2013

Para ello, la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios (SGPTEPC) y la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE en partenariat con los Organismos Intermedios (OI) de los POs y restantes interlocutores tales como Autoridades en Medio Ambiente, Igualdad de Oportunidades o responsables de la I+D+i y la Sociedad de la Información han elaborado un **marco común de trabajo** compuesto por los siguientes documentos y guías metodológicas:

- ✓ Manual descriptivo de indicadores,
- ✓ Guía metodológica actualizada para la elaboración de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo para el Periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores,
- ✓ Guía de Elementos Comunes a FEDER, FSE y FC para el Seguimiento Estratégico del MENR, 2007-2013,
- ✓ Guía Metodológica para la Evaluación de los planes de comunicación de los POs de FEDER, FSE y FC, 2007-2013,
- ✓ Guía Metodológica de las Evaluaciones Operativas de los Programas Operativos FEDER y Fondo de Cohesión 2007-2013,
- ✓ Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente (EETMA),
- ✓ Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento (I+D+i y Sociedad de la Información), (EETEC),

- ✓ El presente documento, **Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) y**
- ✓ Guía General de Evaluación Continua de los POs FSE, 2007-2013: Evaluación operativa, Evaluación Estratégica Temática de Inmigración, Muestra y modelos de cuestionarios.

El objetivo de las guías metodológicas para las evaluaciones estratégicas temáticas es establecer una metodología y unos criterios de evaluación consensuados y comunes a todas ellas. Por otro lado se pretende que los resultados de las evaluaciones, recogidos en los informes finales de evaluación, presenten una estructura y un contenido similar.

Para lo anterior, la presente guía metodológica:

- ✓ Armoniza los métodos de recogida de información cuantitativa y cualitativa sobre las intervenciones comunitarias (FEDER y FSE) realizadas durante 2007, 2008 y 2009 en lo que se refiere a los procesos e instrumentos de análisis.
- ✓ Establece el conjunto de tareas que deben ser realizadas para desarrollar el contenido del informe final de evaluación.
- ✓ Establece mecanismos de comunicación y asignación de tareas entre los diversos actores implicados.

En cuanto a la estructura de esta guía, se distinguen tres grandes bloques:

- ✓ Un primer bloque centrado en la descripción de la justificación y alcance de la EETIO (Apartado 2 de esta guía)
- ✓ Un segundo bloque dirigido a describir los métodos de recogida de información, el contenido del informe de EETIO y el reparto de tareas entre los agentes implicados (Apartados 3, 4 y 5).
- ✓ Un tercer, y último bloque, orientado a establecer directrices generales relativas al calendario, planificación y coordinación de los trabajos (Apartado 6).

En síntesis, esta guía metodológica constituye la herramienta básica para la realización de la EETIO que tendrá lugar en 2010 y que examinará el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009.

El contenido de la presente guía ha sido consensuado por el Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación.

2 JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE DE LA EETIO

2.1 Justificación de la EETIO

La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación son principios horizontales requeridos por la Unión Europea, que deben ser respetados en las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos Comunitarios. Así ha quedado recogido en el artículo 16 del Reglamento (CE) N° 1083/2006 cuando se expone que: “*Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos*”.

Por ello, el motivo principal por el cual se ha acordado realizar una Evaluación Estratégica Temática en materia de Igualdad de Género se asienta en el citado artículo y en su grado de observancia. De esta manera, la EETIO deberá analizar la estrategia relativa a la Igualdad de Oportunidades contenida en el MENR, así como la integración de dicho principio horizontal en el resto de políticas impulsadas por los Fondos Estructurales en el período de programación 2007-2013.

2.2 Alcance material

La EETIO se centra en el análisis del MENR, en los aspectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En particular, la EETIO considerará, a nivel de MENR, los siguientes temas prioritarios:

- ✓ En relación con las acciones específicas en materia de Igualdad de Género, el análisis se centrará, exclusivamente, en el tema prioritario 69 relativo a “*Medias para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada*” que recoge la prioridad segunda del FSE dirigida a fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ En relación con la transversalidad de género, se tratarán los restantes ejes y temas prioritarios de las intervenciones FEDER y FSE.

La Tabla 1 siguiente recoge una síntesis de los aspectos más relevantes que incluirá la EETIO, la metodología a emplear para su realización, así como las fuentes de información asociadas. El contenido de esta tabla se desarrolla en apartados posteriores de la presente guía metodológica.

Tabla 1. Aspectos relevantes de la EETIO

ASPECTO CLAVE	Preguntas	Herramientas/Metodología	Epígrafe
Análisis de la evolución del entorno	¿Cuál ha sido la evolución de los indicadores de contexto?	Indicadores: de contexto, en particular los relativos al mercado de trabajo e Igualdad de Género Fondos2007, FSE2007 y Fuentes oficiales	Análisis de la situación de contexto
	¿Los cambios producidos en el contexto requieren de una modificación del DAFO definido en el MENR?	Análisis documental: MENR, DAFOs	Análisis DAFO
Análisis de pertinencia y validez de la estrategia	¿Están alienados los objetivos estratégicos en materia de IO definidos en el MENR con las necesidades detectadas?	Análisis documental: MENR	Pertinencia de la estrategia
	¿La estrategia de IO se mantiene coherente con las políticas comunitarias y nacionales?	MENR: prioridades	Coherencia externa
	¿Cuál es el grado de solidez de la Estrategia?	Información documental: MENR	Coherencia interna: solidez de la estrategia
	¿Continúan siendo validas las prioridades para cumplir con los objetivos fijados en IO?	Análisis documental Explotación bases de datos: Fondos2007, FSE2007	Coherencia interna: consistencia de la estrategia
	¿La distribución del gasto es adecuada para los objetivos?	MENR: Temas Prioritarios y Plan Financiero	Análisis de concentración
Análisis de la ejecución: realizaciones y resultados.	¿Cuáles han sido las realizaciones físicas y financieras de las intervenciones en materia de IO?	Sistema de indicadores Fondos2007 y FSE2007	Análisis de las realizaciones financieras y físicas
	¿Cuál es grado de cumplimiento de los objetivos de los POs?	Información documental: informes de ejecución anual	Análisis de eficacia
	¿Cuáles son los efectos directos e indirectos alcanzados?	Sistema de indicadores Fondos2007, FSE2007. Entrevistas, encuestas, estudios de casos, mesas redondas	Análisis de resultados
Impactos	¿Cómo están contribuyendo los Fondos a la consecución de los objetivos estratégicos del MENR?	Fondos2007, FSE2007 Análisis documental	Análisis de impacto
	¿Cuál es el impacto de los Fondos?	Entrevistas, encuestas, estudios de casos, mesas redondas Técnicas econométricas	
Calidad de la ejecución y de los sistemas de seguimiento	¿Cómo es la calidad de la ejecución y de los sistemas de seguimiento?	Análisis documental Entrevistas	Análisis de la calidad de la ejecución y de los sistemas de seguimiento

ASPECTO CLAVE	Preguntas	Herramientas/Metodología	Epígrafe
Identificación de buenas prácticas	¿Se han identificado buenas prácticas?	Estudios de caso	Identificación y selección de buenas prácticas
Conclusiones y recomendaciones.	¿Qué conclusiones y recomendaciones se han extraído?	Análisis documental Estudios de caso Entrevistas	Identificación de conclusiones y recomendaciones
	¿Cuáles son los retos o desafíos futuros?	Análisis documental	Desafíos y perspectivas futuras

2.3 Alcance temporal

La EETIO se realizará durante el año 2010, según la planificación y calendario establecidos, y que a título orientativo se incluyen en el Apartado 6 del presente documento.

El alcance temporal del análisis de la EETIO comprende desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009.

3 HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS

En el presente capítulo se describen las diferentes herramientas y técnicas que se utilizarán a lo largo del proceso de evaluación en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, para la recopilación de datos e información, y que se recogen de forma detallada en la *Guía de Elementos Comunes a FEDER, FSE y FC para el Seguimiento Estratégico del MENR, 2007-2013*.

3.1 Sistema de Indicadores

Descripción: los datos generados durante la gestión y seguimiento de las operaciones, incluidos en las aplicaciones informáticas de gestión (Fondos2007 y FSE2007) conforman el conjunto de indicadores de contexto, estratégicos, operativos y de evaluación definidos.

Aplicación: los indicadores representan la principal fuente de información para el seguimiento estratégico temático, especialmente para los estudios de realización y resultados, así como para la actualización de los datos de contexto. En la presente EETIO deberá atenderse a los indicadores en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, vinculados a los ejes y temas prioritarios indicados en el apartado anterior.

Respecto a FEDER y FC, su actualización será responsabilidad de los diferentes agentes involucrados en la gestión de los mismos según figura en el *Manual descriptivo de indicadores 2007-2013*, en particular:

- ✓ Indicadores de **contexto**: el seguimiento y actualización será anual y es responsabilidad de la SGPTEPC, sin perjuicio de que los OI de los respectivos POs realicen un seguimiento anual de estos indicadores.
- ✓ Indicadores **estratégicos**: están incluidos en la aplicación informática Fondos2007. El seguimiento y actualización será anual y es responsabilidad de la SGPTEPC. Por lo que respecta a aquellos indicadores estratégicos introducidos a propuesta de la CCAA y/o Ciudades Autónomas, su actualización corresponde al OI.
- ✓ Indicadores **operativos**: están incluidos en las aplicaciones informáticas Fondos2007 y su actualización corresponde a los beneficiarios.
- ✓ Indicadores de **evaluación**: el seguimiento y actualización corresponde a la Autoridad de Gestión y/o OI, a través de trabajo de campo. Por su parte, la coordinación, armonización y análisis de la información obtenida recae en la SGPTEPC.

En relación con el FSE, la *Guía metodológica actualizada para la elaboración de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo para el Periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores* distribuye las funciones y responsabilidades en materia de indicadores de la siguiente forma:

- ✓ Indicadores **Estratégicos**: El seguimiento de la evolución de dichos indicadores, incluidos en los Programas Operativos, es responsabilidad de la Autoridad de Gestión y su cumplimentación se realizará anualmente en FSE2007.
- ✓ Indicadores **Operativos**: La citada Guía diferencia entre indicadores de **realización** (física y financiera) y de **resultado (a los 6 y 12 meses)**, ambos han sido incorporados en los Programas Operativos. Su seguimiento y actualización se llevará a cabo anualmente en FSE2007 para los indicadores de realización por parte de los gestores de los POs y para los de resultado por parte de los Organismos Intermedios de los POs.
- ✓ Indicadores de **Evaluación**: Son los indicadores de **resultados** a los 12 y 24 meses y de impacto de los POs. Su seguimiento y actualización corresponderá a la Unidad de Evaluación y Seguimiento de la UAFSE.

3.2 Análisis documental

Descripción: el análisis documental permitirá llevar a cabo la actualización del marco normativo y documental de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades. Integra la revisión de aquellos documentos relevantes en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Se analizará como mínimo:

- ✓ Acervo europeo en materia de Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Legislación nacional y autonómica en materia de Igualdad de Oportunidades.
- ✓ MENR y POs.
- ✓ Otros documentos estratégicos

Aplicación: el análisis documental se realizará de forma general al inicio de la EETIO, pues suministra información básica sobre el contexto, prioridades y objetivos de las intervenciones, así como sobre los logros a alcanzar en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

3.3 Encuestas

Descripción: las encuestas estadísticas son la herramienta básica para la obtención de información cuantitativa de los resultados directos sobre los participantes en las actuaciones cofinanciadas. Permitirán complementar la información obtenida del sistema de indicadores y analizar con mayor profundidad los efectos directos e indirectos de las operaciones de la EETIO.

Aplicación: se llevarán a cabo encuestas con el fin de obtener de los gestores y/o beneficiarios de las operaciones cofinanciadas información cuantitativa de los resultados directos obtenidos.

Los resultados de las encuestas servirán de elemento de contraste de la información aportada por los indicadores, permitiendo analizar en profundidad los efectos de las operaciones en los temas prioritarios relevantes para la elaboración de la EETIO.

En el momento de la evaluación, se seleccionarán los temas prioritarios en los que se considere que las encuestas pueden aportar información complementaria. A título orientativo, se incluyen como temas relevantes los temas prioritarios siguientes: 69 (Medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible de los progresos de la mujer), 73 (Medidas para aumentar la participación en la educación y la formación permanente), 74 (Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación), 75: (Infraestructuras educativas) y 79: (Otras infraestructuras sociales).

Para proceder a la realización de encuestas, la SGPTTEPC, en colaboración con el Instituto de la Mujer, seleccionará una muestra representativa del universo de beneficiarios de los temas prioritarios relevantes de los POs de FEDER y determinará los cuestionarios a realizar, recabando en este punto el asesoramiento de la Red de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (RPIO).

3.4 Entrevistas focalizadas

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

Se contará con el apoyo de la RPIO para la determinación del contenido de las entrevistas.

Aplicación: las entrevistas personalizadas en materia de Igualdad de Oportunidades pueden realizarse libremente a lo largo de todo el proceso de EETIO, aunque se recomienda su realización una vez conocidos los resultados de las encuestas, con el objeto de contrastar cualitativamente el resultado cuantitativo de aquéllas.

Atendiendo a criterios de equilibrio en cuanto a representatividad y calidad, se entrevistará a beneficiarios de las operaciones, en el sentido del artículo 2 del Reglamento (CE) 1083/2006: *“Todo operador, organismo o empresa, de carácter público o privado, responsable de iniciar o de iniciar y ejecutar las operaciones”*.

3.5 Mesas redondas

Descripción: esta técnica de análisis es complementaria de las anteriores y persigue objetivos similares. Las mesas redondas tienen por finalidad obtener resultados concretos en cuanto a las causas de necesidades o problemas y sus posibles soluciones y, si procede, la modificación de la estrategia en materia de Igualdad de Oportunidades del MENR.

Deberán participar, los distintos tipos de agentes implicados en la gestión y desarrollo de las actuaciones y los beneficiarios y destinatarios últimos de las mismas, mediante la representación de todos ellos en las mesas, incluida la RPIO. Se propone la celebración de mesas redondas sobre los siguientes temas prioritarios:

- ✓ Tema Prioritario 69: “Medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y conciliar la vida personal y privada, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes”.
- ✓ Tema Prioritario 73: “Medidas para aumentar la participación en la educación y la formación permanente, mediante medidas tendentes a lograr la reducción del abandono escolar, de la orientación de los educandos a distintas materias en función de su sexo, a fomentar el acceso a la educación y la calidad de ésta y de la formación profesional, inicial y superior”.
- ✓ Tema Prioritario 9: “Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las PYMES”.

Aplicación: las mesas deberán celebrarse al final de los trabajos de evaluación y una vez se encuentre disponible y haya sido tratada la información suministrada por las explotaciones de aplicaciones informáticas (Fondos2007, FSE2007 y fuentes oficiales), resultados de las encuestas y conclusiones de las entrevistas personales celebradas. La interacción de los participantes resultará clave para obtener resultados operativos. Para ello, el conductor de la mesa dispondrá de un guión abierto que aplicará a lo largo de la reunión.

3.6 Estudios de Caso

Descripción: los estudios de caso se llevarán a cabo con el fin de explicar las razones del éxito o fracaso de las acciones ejecutadas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, así como sus efectos.

Aplicación: se proponen los estudios de caso de los siguientes temas prioritarios:

- ✓ TP08: “Otras inversiones en empresas”
- ✓ TP09: “Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las pequeñas empresas”.
- ✓ TP75: “Infraestructuras educativas”
- ✓ TP79: “Otras infraestructuras sociales”

3.7 Técnicas Econométricas

Descripción: Las técnicas econométricas constituyen una herramienta de análisis cuantitativo de los fenómenos económicos actuales, basadas en la representación numérica de las relaciones económicas mediante la combinación y uso de la teoría económica, matemática y la estadística.

Aplicación: Las técnicas econométricas se emplearán en el análisis de impacto con el fin de identificar y estimar los efectos causales de las intervenciones públicas cofinanciadas con los Fondos en esta materia.

4 INFORME DE EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En el presente apartado se describe el contenido del informe de la EETIO, así como las tareas a desarrollar para recabar información y efectuar los análisis pertinentes para la elaboración de dicho informe.

El índice de contenidos para el informe de EETIO que se propone es el que figura a continuación. No obstante, en el momento de su elaboración en el año 2010, dicho índice puede ser objeto de modificaciones con el fin de adaptarlo a las necesidades que se consideren oportunas.

CAPÍTULO I. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN Y METODOLÓGÍA EMPLEADA

- ✓ Diseño técnico de la evaluación
- ✓ Métodos y técnicas utilizados
- ✓ Condicionantes y límites encontrados en el desarrollo de los trabajos

CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO

- ✓ Análisis del marco legal y documental de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres
- ✓ Análisis de la situación de contexto en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres: evolución de los indicadores de contexto

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE PERTINENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA

- ✓ Análisis de la pertinencia de la estrategia
- ✓ Análisis de coherencia interna
- ✓ Análisis de coherencia externa
- ✓ Análisis de concentración

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN: REALIZACIONES Y RESULTADOS. IMPACTOS

- ✓ Análisis del grado de cobertura
- ✓ Realizaciones financieras y físicas

- ✓ Análisis de resultados
- ✓ Análisis de impactos
- ✓ Análisis de la eficacia de las intervenciones

CAPÍTULO V. CALIDAD DE LA GESTIÓN, EJECUCIÓN Y DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO

- ✓ Tratamiento del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en los informes de ejecución anual
- ✓ Ejecución y Seguimiento

CAPÍTULO VI. IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

- ✓ Ejemplos de integración del principio de Igualdad de Oportunidades en proyectos cofinanciados por el FEDER
- ✓ Ejemplos de integración del principio de Igualdad de Oportunidades en proyectos cofinanciados por el FSE.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ Conclusiones y recomendaciones respecto al periodo de programación 2007-2013
- ✓ Desafíos y perspectivas futuras

En las páginas siguientes se describen las tareas que se llevarán a cabo para elaborar cada uno de los apartados arriba mencionados y que configuran el informe de EETIO. Con el fin de facilitar la comprensión, se ha seguido el índice de contenidos del informe de EETIO arriba propuesto.

4.1 CAPÍTULO I. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN Y METODOLÓGÍA EMPLEADA

Este Capítulo I presenta un carácter general e introductorio del informe EETIO. Tiene por objeto la descripción de la EETIO en sí misma (alcance, justificación, descripción, agentes, etc.), así como de la metodología, las técnicas y herramientas empleadas en su elaboración.

4.1.1 Diseño técnico de la evaluación

En este apartado se describirá la EETIO, en particular aspectos tales como:

- ✓ Presentación de las intervenciones (FEDER y FSE) del MENR y de los POs

- ✓ Justificación
- ✓ Alcance temporal y material
- ✓ Agentes involucrados en su realización
- ✓ Referencia al marco común de trabajo y a la presente guía metodológica
- ✓ Descripción de la evaluación
- ✓ Estructura del informe
- ✓ Etc.

4.1.2 *Métodos y técnicas utilizados*

En este apartado, de carácter técnico, se describirán los métodos y técnicas que han sido utilizados a lo largo de la EETIO, especialmente los métodos de recogida de información y los métodos empleados en los diferentes análisis. Se describirán métodos tales como:

- ✓ El sistema de indicadores empleado
- ✓ Análisis documental: documentos de referencia analizados
- ✓ Encuestas realizadas
- ✓ Entrevistas realizadas
- ✓ Mesas redondas celebradas
- ✓ Estudios de caso elaborados
- ✓ Técnicas econométricas empleadas
- ✓ Etc.

4.1.3 *Condicionantes y límites encontrados en el desarrollo de los trabajos.*

En este apartado se incluirá una descripción de aquellos aspectos que han podido condicionar o limitar la realización de la EETIO, o bien la obtención de conclusiones, tales como:

- ✓ Dificultades en el análisis de contexto
- ✓ Limitaciones de los métodos y las técnicas empleadas
- ✓ Limitaciones del sistema de indicadores
- ✓ Obstáculos durante la realización de los trabajos de evaluación
- ✓ Factores que han podido dar lugar a resultados sesgados
- ✓ Etc.

4.2 CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO

Este Capítulo II recoge la descripción de la evolución del entorno que fue definido durante la elaboración del MENR, en particular de aquellos aspectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades. El objetivo es determinar si se han producido modificaciones sustanciales en el entorno legal, documental, tecnológico, económico, social, etc. que puedan afectar a los análisis realizados inicialmente, al diagnóstico y DAFO, a la programación establecida de los Fondos, las prioridades o los objetivos definidos.

De este análisis podrían derivarse redefiniciones o reprogramaciones de los aspectos antes mencionados.

En base a lo anterior, el presente capítulo recoge los siguientes análisis, que se desarrollan en los apartados siguientes:

- ✓ Análisis del marco legal y documental de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres
- ✓ Análisis de la situación de contexto en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres: evolución de los indicadores de contexto

4.2.1 *Análisis del marco legal y documental de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*

En este apartado se llevará a cabo el análisis de la normativa y documentación de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades a nivel comunitario, nacional y regional. El objeto de este análisis es determinar en qué medida la variación del marco legal y documental ha podido repercutir en la programación del MENR y los POs y en la ejecución y objetivos previstos.

Se propone el desarrollo de las siguientes tareas:

- ✓ Identificar la normativa y documentos estratégicos considerados durante la programación del MENR y los POs.
- ✓ Revisar dicha normativa y documentación con la finalidad de comprobar posibles derogaciones, sustituciones, modificación o ampliación de la misma.
- ✓ Establecer el nuevo marco normativo y documental vigente a 2010 en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ Elaborar un breve resumen de aquellos textos considerados de especial relevancia.
- ✓ Elaborar un resumen con las conclusiones, recomendaciones o modificaciones si procede, derivadas de la variación del marco legal y documental.

A título orientativo se propone la revisión de los siguientes documentos relevantes en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres:

- ✓ **Acervo comunitario en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.** El objeto de análisis en esta tarea se centrará fundamentalmente en el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010), continuación de la Estrategia Marco sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2006), y posibles ampliaciones o modificaciones al mismo; la Resolución del Consejo, Participación Equilibrada de Hombres y Mujeres en la Actividad Profesional y la Vida Familiar, de 29 de junio de 2000; el Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social - Progress (2007-2013) y el documento de la DG Empleo para la evaluación en 2013 de la Igualdad de Oportunidades.
- ✓ **Legislación nacional y autonómica en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.** Se tendrá en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).
- ✓ **Los propios POs:** regionales y plurirregionales (FEDER, FSE).
- ✓ **Otros documentos estratégicos** que constituyan, a nivel nacional o autonómico, estudios parciales sobre temas prioritarios en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y que puedan aportar información sobre la evolución del contexto en el que operan los PO.

A tal efecto, se sugiere la cumplimentación de la siguiente ficha.

Ficha 1. Actualización del marco legal y documental en materia de Igualdad de Oportunidades

MARCO LEGAL Y DOCUMENTAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES			
2007		2010	
Norma/Documento	Objetivos a lograr	Norma/Documento	Objetivos a lograr

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*

En este apartado se llevarán a cabo dos tareas fundamentales:

- ✓ Análisis de la evolución del contexto en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

- ✓ Revisión de los análisis DAFO incluidos en el MENR y en los POs.

Análisis de la evolución del contexto

En primer lugar, y para valorar la **evolución del contexto** en materia de Igualdad de Oportunidades, se analizará la evolución de los indicadores de contexto recogidos en la Tabla 2 siguiente. Para ello, se actualizarán estos indicadores de contexto con el último dato disponible en fuentes oficiales. Estos datos se compararán con los mismos datos obtenidos en el año 2007 (para algunos indicadores puede emplearse la serie completa de datos anuales), analizando:

- ✓ Las variaciones
- ✓ Sus causas
- ✓ Interrelaciones entre las distintas variaciones observadas
- ✓ Etc.

Se propone para la realización de este análisis cumplimentar la siguiente tabla:

Tabla 2. Relación de los indicadores de contexto en materia de Igualdad de Oportunidades

INDICADORES DE CONTEXTO			
MERCADO DE TRABAJO	2007 (*)	Último dato disponible	Variación (%)
Tasa de actividad de 16 y + años.			
Tasa de actividad masculina de 16 y + años			
Tasa de actividad femenina de 16 y + años			
Población ocupada total			
Tasa de empleo de 16 y + años			
Tasa de empleo de 16 y + años masculina			
Tasa de empleo de 16 y + años femenina			
Tasa de paro de 16 y + años			
Tasa de paro de 16 y + años masculina			
Tasa de paro de 16 y + años femenina			
SALUD Y EDUCACIÓN	2007 (*)	Último dato disponible	Variación (%)
Plazas de atención a la primera infancia por cada 1.000 habitantes			
Plazas en guarderías laborales			
IGUALDAD DE GÉNERO	2007 (*)	Último dato disponible	Variación (%)
Mujeres paradas / total parados			
Mujeres paradas entre 16 y 24 años / total mujeres paradas			
Mujeres ocupadas / total ocupados			
Mujeres sin empleo anterior / total mujeres desempleadas			

INDICADORES DE CONTEXTO			
Mujeres en I+D en EJC sobre total empleados en I+D en EJC			
Mujeres empleadas en I+D en EJC en el sector empresas e IPSFL / total empleados en I +D en EJC en el sector empresas e IPSFL			
Mujeres empleadas en I+D en EJC en el sector Administración Pública / total empleados en I+D en EJC en el sector Administración Pública			
Alumnas de doctorado / total alumnos de doctorado			
Alumnas univ. matriculadas / total univ. matriculados			
Mujeres que han utilizado Internet en los últimos 3 meses/ Población total			
Población femenina mayor de 65 años			
Mujeres con carné de conducir / total personas con carné de conducir			

(*) Dato de referencia de la Programación aprobada en 2007

Revisión de los análisis DAFO incluidos en el MENR y en los POs

En segundo lugar, y a la luz del análisis anterior, se revisará **el análisis DAFO de Igualdad de Oportunidades**, ya que variaciones significativas de los indicadores de contexto darían lugar a modificaciones sustanciales en el análisis DAFO.

Dado que ni el MENR ni los POs recogen un análisis DAFO específico en dicha materia para 2007, se realizará un análisis DAFO de Igualdad de Oportunidades correspondiente a dicho año. Para ello:

- ✓ Se revisarán los análisis DAFOs contenidos en los POs regionales y plurirregionales y se extraerán todas aquellas debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ Se revisará el análisis DAFO incorporado en el MENR y se extraerán todas aquellas debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ Se construirá una nueva matriz DAFO de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres que contenga todas las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades identificadas en los ejercicios descritos anteriormente.

Una vez obtenido el análisis DAFO de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres para 2007:

- ✓ Se verificará si dicho análisis sigue siendo válido en 2010.
- ✓ En caso contrario, se actualizará y modificará de acuerdo con las nuevas debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades detectadas.

4.3 CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE PERTINENCIA Y VALIDEZ DE LA ESTRATEGIA

Una vez efectuado el análisis de la evolución del entorno, este Capítulo III tiene por objeto analizar, a fecha de la presente EETIO, la pertinencia y validez de la estrategia en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En base a lo anterior, el presente capítulo recoge los siguientes análisis, que se desarrollan en los apartados siguientes:

- ✓ Análisis de pertinencia de la estrategia
- ✓ Análisis de coherencia interna
- ✓ Análisis de coherencia externa
- ✓ Análisis de concentración

4.3.1 Análisis de pertinencia de la estrategia

Una vez establecido el nuevo contexto en materia Igualdad de Oportunidades es preciso examinar si la estrategia definida en 2007 continúa siendo adecuada. Para ello se tomarán como base del análisis los indicadores estratégicos del MENR en materia de Igualdad de Oportunidades, contenidos en todos los ejes del mismo y con valores objetivo a 2010 y 2013. De estos indicadores estratégicos, es posible extrapolar unos objetivos estratégicos relativos a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que se resumen en la siguiente Tabla 3:

Tabla 3. Objetivos Estratégicos en materia de Igualdad de Oportunidades del MENR

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
Objetivo	Indicador
OE1. Potenciar la participación de las mujeres en el campo de la I+D+i	<ul style="list-style-type: none"> • Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (%) • Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (%) • Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e ISFL (mujeres) respecto al total de ocupados (%)
OE2. Incrementar el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) por parte de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres que utilizan habitualmente Internet
OE3. Potenciar la presencia de la mujer en puestos directivos	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres en la Presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 (%)
OE4. Incentivar la formación básica y permanente así como la empleabilidad estable de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de abandono escolar (mujeres) • Tasa bruta de población graduada en enseñanza obligatoria (mujeres) • Población entre 25 y 64 años asistente a cursos de formación permanente (mujeres) (%) • Tasa de empleo femenino (16 a 64 años)

El análisis de la pertinencia de la estrategia en materia de Igualdad de Oportunidades se realizará cruzando los objetivos anteriores con las debilidades y fortalezas revisadas del análisis DAFO anterior. Se emplearán las siguientes matrices:

Matriz 1. Pertinencia de los objetivos en relación con las debilidades

Objetivos en materia Igualdad de Oportunidades	DAFO- Debilidades			
	D1	D2	D3	DN
OE1. Potenciar la participación de las mujeres en el campo de la I+D+i				
OE2. Incrementar el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) por parte de las mujeres				
OE3. Potenciar la presencia de la mujer en puestos directivos				
OE4. Incentivar la formación básica y permanente así como empleabilidad estable de las mujeres				

Matriz 2. Pertinencia de los objetivos en relación con las fortalezas

Objetivos en materia Igualdad de Oportunidades	DAFO- Fortalezas			
	F1	F2	F3	FN
OE1. Potenciar la participación de las mujeres en el campo de la I+D+i				
OE2. Incrementar el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) por parte de las mujeres				
OE3. Potenciar la presencia de la mujer en puestos directivos				
OE4. Incentivar la formación básica y permanente así como la empleabilidad estable de las mujeres				

Esta tarea permitirá determinar la validez de la estrategia definida en 2007, es decir, validar los objetivos estratégicos incluidos en el MENR.

4.3.2 *Análisis de la coherencia interna*

Una vez valorada la calidad del diagnóstico y la pertinencia de la estrategia del MENR en materia de Igualdad de Oportunidades, se procederá a evaluar la **coherencia interna** de dichos objetivos que configuran la estrategia.

La coherencia interna se determinará mediante la realización de las siguientes tareas:

- ✓ **Análisis de las sinergias** entre los objetivos estratégicos (solidez), esto es, el grado de interrelación entre objetivos y
- ✓ **Análisis de consistencia** de estos objetivos respecto a los ejes y temas prioritarios considerados, esto es, el grado en que los diferentes ejes y temas prioritarios contribuyen a la consecución de los objetivos estratégicos (Tabla 3).

Análisis de las sinergias entre objetivos (solidez)

Para la evaluación de las sinergias entre los objetivos estratégicos (solidez), que figuran en la Tabla 3, se empleará una matriz simétrica que asigne valores a las interrelaciones entre los distintos objetivos.

Las etapas metodológicas de esta tarea son: construcción de la matriz de objetivos y clasificación de los objetivos en función del análisis realizado.

- ✓ Construcción de la matriz objetivos frente a objetivos. Para ello, se utilizará una ponderación en la que los objetivos con interrelaciones más fuertes sean valorados con la máxima puntuación, los moderados con puntuación intermedia y los de leve con la menor puntuación. La lectura por fila indica la influencia del objetivo correspondiente sobre los restantes y por columna muestra su sensibilidad.

Matriz 3. Valoración de las sinergias entre los distintos objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades

Objetivos estratégicos	Objetivos estratégicos				
	OE1	OE2	...	Nº OE atendidos	% sobre el total OE
OE1					
OE2					
...					
Grado de cobertura por OE (Nº)					
Grado de cobertura por OE (%)					

- ✓ Clasificación de los objetivos. Según el grado de influencia y sensibilidad, los objetivos estratégicos podrán ser clasificados en cuatro categorías:

Sensibilidad del Objetivo	Influencia sobre los demás objetivos	
	BAJA	ALTA
ALTA	Sensibles: Objetivos de elevado grado de dependencia del resto	Estratégicos: Objetivos de alta capacidad de arrastre, "potencial multiplicador"
BAJA	Neutros: Objetivos de carácter independiente	Influyente: Objetivos de alto grado de influencia.

Esta priorización de objetivos en función de su capacidad de arrastre e influencia sobre el resto contrastará con la resultante del análisis de concentración que se expone más adelante; ambas priorizaciones deberían ser aproximadamente coincidentes, dado que los objetivos más estratégicos o influyentes deberían presentar una mayor concentración de gasto.

Análisis de consistencia

Para evaluar si la estrategia sigue siendo consistente (los ejes y temas prioritarios son consistentes con los objetivos estratégicos) se utilizará una matriz que relaciona los objetivos estratégicos en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Tabla 3 con los ejes y temas prioritarios seleccionados (derivados del Apartado 2.2), señalando aquéllos que influyen significativamente sobre cada uno de los objetivos. Al igual que en el análisis anterior, las etapas metodológicas son construcción de la matriz y clasificación de los ejes y temas prioritarios.

Matriz 4. Valoración de la consistencia de la estrategia

Objetivos Estratégicos MENR	Fondo / Ejes prioritarios									
	FEDER				FSE				Nº ejes atendidos	% sobre el total ejes
	Eje 1		Eje N		Eje 1		Eje N			
	TP01	TPN	TP01	TPN	TP01	TPN	TP01	TPN		
OE1										
OE2										
...										
Grado de cobertura por OE (nº)										
Grado de cobertura por OE (%)										

4.3.3 *Análisis de coherencia externa*

El análisis de **coherencia externa** analiza el grado de correspondencia entre las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y otras intervenciones nacionales o comunitarias que se estén ejecutando en su mismo espacio temporal y territorial, en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

El marco normativo y documental de referencia relativo a Igualdad de Oportunidades destacaba como documentos relevantes a nivel comunitario el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010) y el Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social-Progress (2007-2013). Asimismo, a nivel nacional, hay que destacar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Considerando este marco de referencia, se debe efectuar una clasificación de los ejes y temas prioritarios del MENR según su contribución financiera y física a las prioridades y objetivos definidos en estos documentos de referencia.

Para ello, se propone la utilización de matrices doble entrada que crucen las prioridades del MENR y los objetivos de los citados documentos de referencia.

Matriz 5. Valoración de la coherencia externa.

Objetivos estratégicos MENR	Otros objetivos del marco normativo y documental de referencia					
	O1	O2	...	ON	Nº Objetivos atendidos	% sobre el total de Objetivos
OE1						
OE2						
...						
OEN						
Grado de cobertura por OE (Nº)						
Grado de cobertura por OE (%)						

4.3.4 Análisis de concentración

La integración de la Igualdad de Oportunidades requiere de medios materiales y humanos necesarios, lo que se traduce, en la práctica, en una dotación financiera. Por ello, este apartado pretende examinar la existencia de un presupuesto específico y visible dedicado a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y en la suficiencia de dichos recursos. En este sentido, los recursos destinados a la integración de la Igualdad deberán estar identificados y cuantificados con la mayor claridad posible, señalándose explícitamente las herramientas y los recursos asignados por el MENR y los POs.

4.4 CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN: REALIZACIONES Y RESULTADOS. IMPACTOS

Este Capítulo IV recoge el análisis de la ejecución de la estrategia (de realizaciones y resultados) definida en el MENR y los POs en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, así como el análisis de los impactos (globales y específicos) que de ella se derivan. También se llevará a cabo un análisis de eficacia en el cumplimiento de los objetivos definidos.

En base a lo anterior, el presente capítulo recoge los siguientes análisis, que se desarrollan en los apartados siguientes:

- ✓ Análisis del grado de cobertura
- ✓ Análisis de las realizaciones financieras y físicas

- ✓ Análisis de resultados
- ✓ Análisis de impactos
- ✓ Análisis de eficacia de las intervenciones

4.4.1 Análisis del grado de cobertura (FSE)

El concepto de “cobertura” hace referencia a la relación entre la población objetivo del programa, que se beneficia de los servicios y el total de individuos que constituyen esa población objetivo, calculada ésta en relación al contexto territorial.

En este sentido, el análisis de cobertura tiene por finalidad:

- ✓ Determinar el perfil de las mujeres que se están beneficiando del PO: establecer el perfil sociodemográfico de las mujeres beneficiarias, así como el volumen de población cubierta en el marco de la intervención.
- ✓ Comprobar en qué medida el perfil determinado resulta congruente con el de la población objetivo, tal y como se define en la programación.
- ✓ Efectuar juicios evaluativos acerca de la existencia de desviaciones entre los beneficiarios reales y los previstos (“sesgos de cobertura”).
- ✓ Identificar la existencia de problemas de los servicios ofrecidos por el programa.

Para ello, se propone utilizar un análisis de cobertura que se basa en cuatro indicadores clave:

- **Tasa de prevalencia (P):** permite cuantificar el peso de la cobertura que presenta la necesidad formativa sobre el conjunto del universo poblacional relativo al contexto geográfico y social de la intervención.

$$P = \frac{N_t}{U} \times 100$$

Donde:

N_t = Población total que presenta la necesidad formativa

U= Universo

(Ejemplo: total de mujeres desempleadas sobre el total de mujeres en el contexto de la intervención)

- **Tasa de cobertura (C):**

$$C = \frac{N_a}{N_t} \times 100$$

Donde:

N_a = Población total beneficiaria de la intervención

N_t =Población total que presenta la necesidad formativa

(Ejemplo: total de beneficiarios de una intervención dirigida a mujeres desempleadas sobre el total de mujeres desempleadas en un territorio)

- **Tasa de eficacia de la cobertura (Ce):** La tasa de cobertura no permite cuantificar la capacidad real del programa para acceder a su población objetivo. Para ello, sería necesario deducir del total de la población beneficiaria a los beneficiarios que no presentan la necesidad formativa, Tasa de eficacia de la cobertura (Ce).

$$C_e = \left(\frac{N_a}{N_t} - \frac{N_{na}}{N_a} \right) \times 100$$

Donde:

N_a =Población total beneficiaria de la intervención

N_t =Población total que presenta la necesidad formativa

N_{na} =Población beneficiaria que no presenta la necesidad formativa

- **Grado de especificidad del programa (E):** se deduce de la fórmula anterior

$$E = \frac{N_{na}}{N_a} \times 100$$

Donde

N_{na} =Población beneficiaria que no presenta la necesidad formativa

N_a =Población total beneficiaria de la intervención

Para la realización del presente análisis se propone utilizar las siguientes herramientas de información:

- ✓ Consultas de FSE2007 y fuentes oficiales, con el fin de efectuar los análisis cuantitativos sobre la información sociodemográfica. Ello permite realizar un primer análisis sobre el perfil de los beneficiarios de la intervención.
- ✓ Realización de encuestas a muestras de la población beneficiaria. Este análisis debe permitir establecer una aproximación de las características sociodemográficas del conjunto de la población beneficiaria.
- ✓ Realización de entrevistas a muestras de personas responsables a nivel de gestión del FSE. Este ejercicio facilita la comprensión de la naturaleza de los problemas propios de la cobertura de la intervención.

4.4.2 Realizaciones financieras y físicas

En este apartado se procederá a efectuar el análisis de las realizaciones financieras y físicas desde una doble perspectiva:

- ✓ Por un lado en las actuaciones específicas y propias de Igualdad de Oportunidades (acciones específicas)
- ✓ Por otro, en las restantes operaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales en materia de Igualdad de Oportunidades (transversalidad de género)

La descripción de ambos análisis se desarrolla a continuación.

Análisis de las realizaciones financieras y físicas de las actuaciones específicas y propias de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (acciones específicas)

En el presente apartado serán objeto de estudio exclusivamente las actuaciones específicas y propias de Igualdad de Oportunidades, es decir el tema prioritario 69: “Medias para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y conciliar la vida laboral y privada” que recoge la prioridad segunda del FSE dirigida a fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la Igualdad entre hombres y mujeres.

El objetivo es conocer la ejecución de las actuaciones cofinanciadas dentro de este tema prioritario. Para ello, la fuente principal será la aplicación informática FSE2007 y, si fuese necesario, las herramientas informáticas de los organismos intermedios implicados.

El contenido mínimo serán los pagos realizados o gasto ejecutado hasta el 31 de diciembre de 2009, desglosado en ejercicios financieros, conforme a la siguiente tabla.

Tabla 4: Realización financiera en el periodo

Ejecución financiera: importe total de los pagos por ejercicio y periodo				
	2007	2008	2009	2007-2009
FSE				
FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				
TP69				

Junto a la realización financiera se deberá llevar a cabo un ejercicio de revisión de las ejecuciones físicas alcanzadas. Asimismo, esta información se extraerá de los datos que reflejen los indicadores operativos asociados a dicho tema prioritario y ya cumplimentados por los OI. Se presentarán conforme a la siguiente tabla:

Tabla 5: Realización física del periodo

Ejecución física: realización física por ejercicio y periodo				
	2007	2008	2009	2007-2009
FSE				
FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				
TP69				

Análisis de las realizaciones físicas de las restantes operaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (transversalidad de género)

El alcance de este apartado se centra en aquellas operaciones cofinanciadas por los Fondos FEDER y FSE que tengan asociados indicadores operativos 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 entre hombres y mujeres y no discriminación en todas las actuaciones.

En definitiva, se trata de analizar las realizaciones físicas en materia de igualdad en un sentido transversal.

Para ello, en primer lugar se deberá:

- ✓ Revisar todos los indicadores operativos de los POs e identificar los indicadores de género objeto del estudio.
- ✓ Elaborar una única relación, en la cual se señalará el Fondo, Eje y Tema Prioritario en el que se encuentra ubicado el indicador de género, agregando los valores objetivo a lograr a 2010 y 2013 que cada PO fija. Para ello, se propone la cumplimentación de la siguiente tabla:

Tabla 6. Relación de indicadores de integración por Fondo, eje y tema prioritario

INDICADORES DE INTEGRACIÓN			
		Valores objetivo a 2010	Valores objetivo a 2013
FEDER			
PRIORIDAD 1			
TP 1	Nombre del Indicador		
	Nombre del Indicador		
TP N	Nombre del Indicador		
FSE			
PRIORIDAD 1			
TP N	Nombre del Indicador		

- ✓ Agregar las realizaciones alcanzadas por cada indicador en cada PO. Para ello, se propone la cumplimentación de la siguiente tabla.

Tabla 7. Realización física por Fondos, ejes y temas prioritarios en materia de Igualdad

Ejecución física: realización física por ejercicio y periodo				
	2007	2008	2009	2007-2009
FEDER				
PRIORIDAD 1				
TP 1				
TP N				
FSE				
PRIORIDAD 1				
TP 1				
TP N				

Riesgos de ejecución

Por último, sería conveniente valorar los **riesgos de ejecución** que se puede clasificar en tres categorías: financieros, administrativos y de gestión.

El análisis de riesgos se llevará a cabo a través de las siguientes tareas: identificación de los riesgos, clasificación y gestión, con la finalidad de adoptar las medidas pertinentes para controlar sus efectos adversos sobre el desarrollo de la estrategia.

4.4.3 *Análisis de resultados*

Los resultados de las intervenciones se denominan genéricamente efectos, ya que constituyen las consecuencias de su realización física y financiera.

En el **análisis de resultados**, la principal herramienta a emplear será el sistema de indicadores (en concreto los indicadores de evaluación relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres), recogidos en la *Guía de Elementos Comunes a FEDER, FSE y FC para el seguimiento estratégico del MENR, 2007-2013*. Estos indicadores se detallan a continuación:

Tabla 8. Indicadores de evaluación relacionados con la I+D+i

I+D+i y Sociedad del Conocimiento				
Indicador estratégico	Indicador de evaluación			Indicador operativo
	Nombre	Definición	Unidad	
Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (porcentaje).	Porcentaje de beneficiarias de acciones cofinanciadas de formación en TIC	Nº de beneficiarias de acciones cofinanciadas de formación en TIC / Nº total de beneficiarias de acciones cofinanciadas	Porcentaje	128 Empleo asociado. Nº de mujeres participantes en los proyectos

Tabla 9. Indicadores de evaluación relacionados con las infraestructuras sociales

Desarrollo e innovación empresarial				
Indicador estratégico	Indicador de evaluación			Indicador operativo
	Nombre	Definición	Unidad	
Plazas de atención a la primera infancia (de 0 a 3 años) por 1000 habitantes	Plazas en centros de educación primaria construidos o mejorados con cofinanciación de los Fondos	Nº de nuevas plazas creadas cofinanciación de los Fondos/ Nº de plazas creadas	Porcentaje	131 nuevas plazas escolares
Total centros escolares por 1000 habitantes	Centros de educación primaria y secundaria construidos o mejorados con cofinanciación de los Fondos	Nº de centros construidos o mejorados de educación primaria y secundaria cofinanciados/ Nº total de centros	Porcentaje	33 centros construidos y/o reformados

Tabla 10. Indicadores de evaluación relativos al fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios

Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios				
Indicador estratégico	Indicador de evaluación			Indicador operativo
	Nombre	Definición	Unidad	
% Población entre 25 y 64 años asistente a cursos de formación permanente (hombres)	Personas que han participado en acciones de formación continua que mantienen su empleo o han mejorado el mismo a los 12 meses (desagregado por sexo)	Número de beneficiarios de formación continua que mantiene su empleo o han mejorado el mismo a los 12 meses / Total de beneficiarios de acciones de formación continua	Número y porcentaje	Numero de personas beneficiarias
% Población entre 25 y 64 años asistente a cursos de formación permanente (mujeres)	Personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos y que los mantienen a los 12 meses (desagregado por sexo)	Número de beneficiarios que han pasado de contrato temporal o por cuenta propia a contrato fijo / Número total de personas con contrato temporal o por cuenta propia	Número y porcentaje	Número de personas beneficiarias
Tasa de creación de empresas	Empresas creadas por hombres y mujeres, a consecuencia de la ayuda recibida que se mantienen a los 24 meses (desagregado por sexo, edad y pertenencia a grupos vulnerables)	Número de empresas beneficiadas que se mantienen 24 meses después de recibida la ayuda / Número total de empresas beneficiadas	Número y porcentaje	Número de empresas beneficiarias

Tabla 11. Indicadores de evaluación relativos a fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres

Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la Igualdad de Oportunidades de las mujeres				
Indicador estratégico	Indicador de evaluación			Indicador operativo
	Nombre	Definición	Unidad	
Tasa de empleo (16 a 64 años).	Personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral que accedieron a un contrato de trabajo y lo mantienen a los 12 meses (desagregado por sexo, edad y nivel de estudios)	Número de desempleados beneficiados que tras la acción accedieron a un contrato de trabajo y lo mantienen a los 12 meses / Número total de desempleados beneficiados (desagregado por sexo, edad y nivel de estudios)	Numero porcentaje y	Número de beneficiarios
Tasa de empleo femenino (16 a 64 años).				
	Empresas que han implantado medidas para luchar contra la discriminación de género en el lugar de trabajo (desagregado por tipo de entidad)	Número de empresas beneficiarias con medidas para luchar contra la discriminación de género / Número total de empresas beneficiarias	Numero porcentaje y	Número de beneficiarios
	Personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención de personas dependientes que se han incorporado al mercado de trabajo y mantienen su puesto a los 12 meses (desagregado por sexo, edad, y pertenencia a grupos vulnerables)	Número de personas beneficiarias de servicios sociales que mantienen su puesto de trabajo a los 12 meses / Número total de personas beneficiarias de servicios sociales	Numero porcentaje y	Número de beneficiarios
	Personas en riesgo de exclusión contratadas que mantienen su puesto de trabajo a los 12 meses (desagregado por sexo)	Número de personas en riesgo de exclusión beneficiarias que mantienen su puesto de trabajo a los 12 meses / Número total de personas en riesgo de exclusión beneficiarias	Numero porcentaje y	Número de beneficiarios

Tabla 12. Indicadores de evaluación relativos al aumento y mejora del capital humano

Aumento y mejora del capital humano				
Indicador estratégico	Indicador de evaluación			Indicador operativo
	Nombre	Definición	Unidad	
	Personas que han obtenido un reconocimiento oficial de sus competencias adquiridas por experiencia laboral (desagregadas por sexo)	Número de personas que han obtenido un reconocimiento oficial de las competencias adquiridas / Número total de beneficiarios.	Número y porcentaje	Número de beneficiarios
Tasa de abandono escolar (hombres)	Alumnos/as que han participado en acciones de refuerzo, orientación y apoyo que permanecen en el sistema educativo y/o han superado la ESO (desagregado por sexo)	Numero de beneficiarios que, tras la participación en acciones de refuerzo, permanecen en el sistema educativo y/o han superado la ESO / Número total de alumnos beneficiarios	Número y porcentaje	Número de beneficiarios
Tasa de abandono escolar (mujeres)	Recuperación de personas que han sufrido fracaso escolar (desagregado por sexo)	Número de alumnos mayores de 16 años que han seguido programas de cualificación profesional inicial/ nº de alumnos que no han superado la ESO	Número y porcentaje	Número de beneficiarios
	Investigadores y/o personal de apoyo contratados por empresas (desagregado por sexo)	Número de investigadores y/o personal de apoyo que han sido formados o han desarrollado proyectos de investigación contratados por empresas y mantienen su puesto de trabajo a los 12 meses (de la finalización del proyecto o la formación)	Número y porcentajes	Número de beneficiarios

Asimismo, se podrán utilizar otras herramientas de carácter cuantitativo o cualitativo, como encuestas, mesas redondas o estudios de caso.

A continuación se presenta una propuesta de aspectos clave a considerar en el análisis de resultados. No obstante, es preciso resaltar que el presente análisis de resultados tiene por finalidad examinar tanto los efectos directos e indirectos de actuaciones específicas dirigidas a mujeres, así por ejemplo el tema prioritario 69 (acciones específicas), como los efectos directos e indirectos conseguidos en materia de igualdad por las restantes operaciones cofinanciadas por los Fondos (transversalidad de género).

De manera general, el presente análisis de resultados deberá orientarse a indagar:

Por lo que respecta a las operaciones específicas en materia de igualdad, tema prioritario 69 (acciones específicas):

- ¿Cuál es el porcentaje de nuevos puestos de empleo ocupados por mujeres en proyectos cofinanciados?
- ¿Cuántos de estos nuevos puestos de empleo se han establecido a través de un contrato de trabajo a jornada completa e indefinido?
- Del total de nuevos puestos de empleo ocupados por mujeres, ¿cuántos corresponden a niveles directivos?
- ¿Cuál es el porcentaje de mujeres con cargo directivo respecto del total?
- Del número de empresas beneficiarias, ¿cuántas han incorporado políticas de conciliación entre la vida personal y profesional para mujeres y para hombres?
- ¿Cuál es el porcentaje de hombres que se han acogido a una política de conciliación entre la vida profesional y familiar?

En cuanto a las restantes operaciones cofinanciadas, integración del principio de Igualdad de Oportunidades (sentido horizontal):

Las medidas para investigación, desarrollo tecnológico y la innovación:

- ¿Cuál es el porcentaje de empresas que han incorporado investigadoras en los proyectos de I+D+i sobre el total de proyectos cofinanciados?
- ¿Cuál es el porcentaje de nuevas usuarias de Internet a partir de proyectos cofinanciados?

En cuanto al desarrollo e innovación empresarial:

- De las ayudas concedidas, ¿cuántas han ido a iniciativas empresariales emprendidas por mujeres?
- ¿Cuántas de las ayudas concedidas han ido a la creación de políticas de igualdad en las empresas?

En cuanto al desarrollo sostenible local y urbano:

- Del total de proyectos cofinanciados, ¿cuántos integran actuaciones para la igualdad entre hombres y mujeres?
- ¿Cuál es el volumen de nuevas iniciativas asociativas entre mujeres del entorno rural?
- Del total de iniciativas asociativas entre mujeres del entorno rural creadas, ¿cuántas han recibido ayudas cofinanciadas?

En cuanto al fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios:

- ¿Cuál es el porcentaje de participación, por género y edad, de las personas trabajadoras que acceden a programas de formación continua?
- ¿Cuántos de los beneficiarios consideran que han mejorado sus condiciones en el mismo puesto de trabajo gracias a la acción recibida?
- ¿Cuántos de los beneficiarios creen que han accedido a un mejor puesto en la misma empresa o fuera de ella en virtud de la acción recibida?
- ¿Cuántas son mujeres?

En cuanto a las infraestructuras sociales:

- ¿Cuántos nuevos centros de educación infantil (de 0 a 3 años) han sido cofinanciados por FEDER?
- ¿Cuántas nuevas plazas se han creado en centros de educación infantil (de 0 a 3 años) cofinanciados por FEDER?
- ¿Cuántos nuevos centros para la atención de personas dependientes han sido cofinanciados por FEDER?
- ¿Cuántas nuevas plazas de atención a personas dependientes se han creado en servicios cofinanciados por FEDER?

Respecto del aumento y mejora del capital humano:

- ¿Cuál es el porcentaje del alumnado que consigue finalizar con éxito los estudios obligatorios?
- ¿Cuántas son mujeres?
- ¿Cuánto representa sobre el total, el porcentaje de mujeres que acceden a estudios superiores?
- ¿Cuánto representa sobre el total, el porcentaje de mujeres que acceden a estudios técnicos?
- ¿Cuál es el porcentaje de centros de educación profesional, inicial y superior, que han integrado el principio de coeducación en su proyecto educativo?

La siguiente Tabla 13 recoge los trabajos de campo a realizar, de forma que se garantice un mínimo suficiente de información integrable para realizar el informe de EETIO. En este sentido, la elevada variedad de operaciones financiadas por los Fondos Comunitarios hace que no sea recomendable ni práctico pretender abordar el análisis en todas ellas.

Para ello, resulta imprescindible acordar un número limitado de temas prioritarios a estudiar dentro de las operaciones cofinanciadas por el MENR, si bien este ejercicio de selección de temas prioritarios no impide abordar de forma complementaria el estudio de otros, considerados asimismo relevantes para una región

El trabajo necesario para analizar las medidas seleccionadas se apoyará en tres tipos de instrumentos señalados anteriormente: encuestas, estudios de caso y mesas redondas.

La siguiente tabla presenta los temas prioritarios de carácter estratégico junto con los instrumentos elegidos para el estudio en profundidad no sólo del presente análisis de resultados, sino también de los restantes análisis propuestos.

Tabla 13. Herramientas para el estudio de las prioridades

PRIORIDADES DEL MENR	TEMA PRIORITARIO	ENCUESTA	ESTUDIOS DE CASO	MESAS REDONDAS
FSE				
<i>Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres (Eje 2)</i>				
	TP69: Medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo, con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar el acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes	✓		✓
<i>Aumento y mejora del capital humano (Eje 3)</i>				
	TP73: Medidas para aumentar la participación en la educación y la formación permanente, mediante medidas tendentes a lograr la reducción del abandono escolar, de la orientación de los educandos a distintas materias en función de su sexo, a incrementar el acceso a la educación, y la calidad de ésta y de la	✓		✓

PRIORIDADES DEL MENR	TEMA PRIORITARIO	ENCUESTA	ESTUDIOS DE CASO	MESAS REDONDAS
	formación profesional, inicial y superior			
	TP74: Desarrollar del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular a través de los estudios postuniversitarios y la formación de investigadores, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas	✓		
FEDER				
Desarrollo e Innovación Empresarial (Eje 2)				
	TP08: Otras inversiones en empresas		✓	
	TP09: Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las pequeñas empresas		✓	✓
Infraestructuras Sociales (Eje 6)				
	TP75: Infraestructura educativas	✓	✓	
	TP79: Otras infraestructuras sociales	✓	✓	

4.4.4 Análisis de impactos

Los impactos son efectos o consecuencias –directos o indirectos- que van más allá de los efectos inmediatos de la ejecución de las acciones programadas. En este sentido, el análisis de impacto tiene por objeto determinar los efectos o consecuencias más generales de las intervenciones estructurales en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, y si esos efectos o consecuencias son atribuibles a dichas intervenciones. La evaluación de impacto permite asimismo examinar las consecuencias no previstas, ya sean positivas o negativas.

Si bien la mayoría de estos impactos sólo podrán medirse al final del periodo de programación 2007-2013, en la EETIO objeto de la presente guía se incluirá una estimación o aproximación de dichos impactos específicos y globales en relación con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Las herramientas y métodos a utilizar en el análisis de impactos, tanto específicos como globales, serán:

- ✓ Técnicas econométricas
- ✓ Explotación de las aplicaciones informáticas Fondos2007 y FSE2007
- ✓ Sistema de indicadores (indicadores estratégicos)
- ✓ Entrevistas individualizadas, mesas redondas, encuestas o estudios de caso

La finalidad del **análisis de impactos** es conocer cuáles han sido, a medio o largo plazo y en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, las consecuencias o efectos de las intervenciones cofinanciadas.

Se estudiarán aspectos como los que, a título de ejemplo, se enumeran a continuación:

- Potenciación de la participación de las mujeres en sectores científicos y tecnológicos:
 - ✓ ¿Se ha contribuido a aumentar la presencia de las mujeres en los entornos de la I+D+i?. En caso afirmativo, ¿cómo?

- ✓ ¿Se ha contribuido a aumentar la presencia de las mujeres en sectores de tecnología media y alta?
- ✓ ¿Se ha contribuido a la igualdad en la elección de estudios secundarios o superiores? (de forma especial en relación con los estudio de tipo tecnológico y/o aquellos elegidos tradicionalmente por hombres)
- Refuerzo de la participación de la mujer en la Sociedad del Conocimiento:
 - ✓ ¿Cómo han contribuido los Fondos a reducir la una brecha digital entre mujeres y hombres?
- Calidad del empleo:
 - ✓ ¿Han logrado los Fondos ayudar a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres?
 - ✓ ¿Es dicha brecha salarial mayor o menor entre beneficiarios del FSE que en el conjunto de la población española?
 - ✓ ¿Se ha logrado influir en la segregación ocupacional? ¿Y en la eliminación de la tendencia a que sean las mujeres las que optan por contrato a tiempo parcial?
- Impulso de la conciliación entre la vida personal y profesional:
 - ✓ Las medidas destinadas a fomentar la conciliación ¿han contribuido a fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito de las tareas dentro del hogar?
 - ✓ ¿Han facilitado los Fondos la construcción de infraestructuras sociales, no sólo para que las mujeres “concilien más” sino para que los hombres sean más corresponsables del cuidado de familiares dependientes?
- La mujer en el entorno rural:
 - ✓ ¿Cómo han colaborado los Fondos en potenciar y promocionar a la mujer en el entorno rural?

4.4.5 *Análisis de la eficacia de las intervenciones*

El **análisis de eficacia** de las intervenciones tiene por objeto determinar el grado en que una operación alcanza sus objetivos, en un periodo determinado, y con independencia de los costes que su ejecución implique, bajo una múltiple perspectiva de realización financiera y física, resultados e impactos. Así, en este apartado se analizará el grado de cumplimiento de los valores objetivo establecidos en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello:

- ✓ Se contrastará la realización de los POs con sus respectivos objetivos operativos en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y se determinará el grado de cumplimiento de dichos objetivos en el periodo 2007-2010.
- ✓ Se realizará una estimación de las perspectivas de cumplimiento de los objetivos en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres al final del periodo de programación, a nivel de PO.
- ✓ Se compararán los impactos específicos y globales en Igualdad de Oportunidades con los objetivos estratégicos recogidos en el MENR (Tabla 3).
- ✓ Se realizará una estimación de las perspectivas de cumplimiento de los objetivos en Igualdad de Oportunidades al final del periodo de programación, a nivel de MENR.

Los datos a nivel de POs se expresarán en porcentajes sobre la programación inicial, considerando lo acumulado hasta el correspondiente año para ese eje o tema prioritario, mediante la cumplimentación de las tablas que se proporcionan a continuación.

Asimismo, y siempre que la información disponible lo permita, el análisis se complementará con aspectos cualitativos para explicar el porqué de los resultados muy elevados, muy reducidos o anómalos (por ejemplo, como consecuencia de problemas en la gestión, en la inadecuada cuantificación de indicadores, en la excesiva utilización de recursos, etc.).

Tabla 14. Ejecución financiera del periodo

Eje	Tema Prioritario	2007-2013	2007		2008		2009		2007-2009					
		Coste total programado	GE	GE(%)	GE	GE(%)	GE	GE(%)	GE	GE(%)	Eficacia periodo	Desviación absoluta	Desviación relativa	Eficacia sobre total periodo programación
FSE: FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES														
	TP 69													
TOTAL														

GE (Gasto ejecutado)

Tabla 15. Ejecución física del periodo

Eje	Tema Prioritario	2007-2013		2007		2008		2009		2007-2009					
		Valores objetivo	Valores objetivo	RE	RE(%)	RE	RE(%)	RE	RE(%)	RE	RE(%)	Eficacia periodo	Desviación absoluta	Desviación relativa	Eficacia sobre total periodo programación
		2010	2013												
FSE: FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES															
	TP 69														
TOTAL															

RE (Realizaciones)

4.5 CAPÍTULO V. CALIDAD DE LA GESTIÓN, EJECUCIÓN Y DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO

El impacto de los Fondos también depende de la capacidad de gestión y del trabajo de los órganos de ejecución. Bajo este aspecto, la EETIO revisará la pertinencia y la calidad de dichos mecanismos de gestión, dado que las deficiencias en este ámbito podrían reflejarse en los impactos de la intervención, FEDER, FSE y FC, ejes y temas prioritarios objeto de estudio.

El conocimiento de los procesos de la puesta en marcha y aplicación del MENR y de los POs en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres puede ayudar a identificar factores de éxito u obstáculos cuya consideración es decisiva para comprender los niveles de realización alcanzados, así como los resultados e impactos globales. Con frecuencia, la eficacia de una intervención no se explica tanto por la mayor o menor bondad del programa sino por la calidad del proceso implantación o ejecución del mismo.

Con esta finalidad, se propone la búsqueda y análisis de información relativa los siguientes aspectos:

- ✓ Consideración del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en los informes de ejecución anual
- ✓ Ejecución y Seguimiento

4.5.1 *Tratamiento del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en los informes de ejecución anual*

Para el periodo de programación 2007-2013, conforme a las recomendaciones formuladas por la Comisión Europea, los informes de ejecución anual deberán incorporar un apartado de Igualdad de Oportunidades que recoja datos de realización, observaciones, hitos, etc. en materia de Igualdad de Género.

El presente apartado de la evaluación deberá analizar el grado de cumplimiento de esta recomendación.

4.5.2 *Ejecución y Seguimiento*

El impacto de los Fondos también depende de la capacidad de gestión y del trabajo de los órganos de ejecución. En este sentido, la evaluación estratégica temática deberá revisar la pertinencia y la calidad de dichos mecanismos de gestión y aplicación. Para ello, se propone analizar los procedimientos de coordinación y seguimiento en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres definidos en el MENR.

El conocimiento de los procesos de la puesta en marcha y aplicación del MENR y de los POs puede ayudar a identificar factores de éxito u obstáculos cuya consideración es decisiva para comprender los niveles de realización alcanzados, así como los resultados e impactos globales. Con frecuencia, un determinado nivel de eficacia no se explica tanto por la bondad o deficiencia del programa como por la

calidad del proceso de implementación del mismo. Con esta finalidad, se propone la búsqueda y análisis de información relativa a los siguientes aspectos:

- ✓ Realización de estudios sobre Igualdad de Oportunidades en los diagnósticos y DAFOS.
- ✓ Participación de agentes en materia de Igualdad de Oportunidades en la programación, explicando cuál ha sido su implicación en el diseño del MENR y de los POs como la celebración de mesas redondas, consultas individuales a personas expertas, etc.
- ✓ Organización de los dispositivos de coordinación: identificación y análisis de las estructuras y organizaciones implicadas.
- ✓ Procedimientos de selección de las actuaciones y de los beneficiarios, criterios de las poblaciones objetivo en función de las prioridades establecidas y las necesidades identificadas: factores considerados, criterios y operaciones, actores, etc.
- ✓ Apoyo informático: disponibilidad y organización de aplicaciones informáticas que aseguren la calidad del seguimiento y de la ejecución.
- ✓ Disposición de manuales de gestión por parte de las autoridades de gestión, OI y beneficiarios, así como la elaboración de instrucciones y orientaciones con la finalidad de facilitar la información y transparencia.

Este análisis supone comprobar cuál ha sido el grado de participación e implicación activa de las autoridades y personas responsables en materia de Igualdad de Oportunidades durante la programación, seguimiento, gestión y evaluación de los Fondos de cara a la consecución de los objetivos fijados. A este respecto, se sugiere centrar el análisis en el papel de la **Red de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** prestando una atención especial a los siguientes aspectos:

- ✓ Estructura de la Red, definición de los procedimientos que se han utilizado para la creación de la Red y especificación de cuál es su composición y la distribución de responsabilidades.
- ✓ Funcionamiento de la Red, en particular en lo que concierne a las aportaciones de quienes forman parte de ella para reforzar la efectividad de las operaciones y su contribución a la generación del valor añadido comunitario.
- ✓ Funciones y responsabilidades, carácter de las funciones y tareas efectivamente desempeñadas, principales focos de interés (financiero, organizativo, técnico...), contribuciones al desarrollo de las intervenciones, decisiones tomadas, etc.
- ✓ Participación en el seguimiento y ejecución de los ejes, temas y operaciones en materia de Igualdad de Oportunidades así como en el presente proceso de evaluación estratégica temática: consideración de las conclusiones, valoraciones, documentos, recomendaciones, etc. en la gestión y evaluación de las intervenciones.

- ✓ Comunicación y coordinación con otros órganos: definición de procedimientos o canales de información fluida con Comités de Seguimiento, Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación o restantes redes sectoriales.
- ✓ Asignación y adecuación de los recursos destinados.

Este análisis de la calidad de la ejecución y de los sistemas de seguimiento y evaluación deberá efectuarse sobre el terreno, siendo el trabajo de campo, en particular mediante entrevistas personales, como herramienta para la recogida de información.

4.6 CAPÍTULO VI. IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

El presente Capítulo VI está dedicado a la identificación y elaboración de casos de buenas prácticas en áreas clave de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que puedan ser adjuntadas en el informe final de la EETIO.

4.6.1 *Ejemplos de buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*

La EETIO identificará ejemplos de proyectos concretos u operaciones ejecutadas y finalizadas en materia de Igualdad de Oportunidades y las propondrá como casos de buenas prácticas. Se considera que las actuaciones deben estar relacionadas con aspectos relevantes de la Igualdad de género, como los que a continuación se mencionan:

- ✓ Presencia de mujeres en los entornos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica.
- ✓ Presencia de las mujeres en sectores de media y alta tecnología.
- ✓ Mejora del acceso de las mujeres al empleo asalariado.
- ✓ Mejora de la calidad de los empleos ocupados por las mujeres.
- ✓ Presencia de las mujeres en puestos directivos.
- ✓ Espíritu emprendedor de las mujeres.
- ✓ Disposición de servicios públicos de proximidad y atención a las personas dependientes así como la adaptación de éstos a las necesidades de hombres y mujeres.
- ✓ Desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo que permitan a hombres y mujeres compatibilizar la esfera pública, familiar/doméstica y privada.
- ✓ Utilización de las TIC por parte de las mujeres. Brecha digital.
- ✓ Etc.

4.6.2 Descripción del procedimiento de identificación de buenas prácticas

Cada uno de los ejemplos seleccionados se ubicará en el eje y tema prioritario al que corresponda incluyendo los datos esenciales del proyecto (identificación, localización, importe, etc.). Es aconsejable que la totalidad de los ejes seleccionados estén representados por un ejemplo de buena práctica.

La herramienta a emplear para la identificación de buenas prácticas incluida en la EETIO será el estudio de caso, que se llevará a cabo como sigue:

Identificación del caso

- ✓ Ubicación del caso en la estructura del PO según eje, tema prioritario y tipo de actuación.
- ✓ Ámbito territorial: región, provincia, comarca, localidad en la que tienen lugar las intervenciones concernientes al caso.
- ✓ Características de las personas beneficiarias: rasgos de las poblaciones objetivo a las que se dirige la actuación.
- ✓ Periodo de ejecución.
- ✓ Gestor.

Descripción cuantitativa el caso

- ✓ Valores objetivos: indicadores operativos concernientes a la realización física.
- ✓ Realización física.
- ✓ Gasto ejecutado.

Descripción cualitativa del caso

- ✓ Contribución a la consecución de los objetivos estratégicos .
- ✓ Efectos identificados sobre los factores clave seleccionados (Tabla 16).

Enseñanzas extraídas del caso

- ✓ Aspectos sobre los que se basa la consideración del caso como modelo de buenas prácticas.

Por último, una vez analizada la totalidad de los casos de buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, se cumplimentará una tabla como la propuesta a continuación y se seleccionará una única buena práctica para cada factor clave que se determine. Éstas se adjuntarán como anexo del informe final de la EETIO.

Tabla 16. Ejemplos de buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

FACTORES DE INTEGRACIÓN EN MATERIA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	EJEMPLOS DE ACTUACIONES		
	EJE	IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO	IMPORTE
Presencia de mujeres en los entornos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica.			
Presencia de las mujeres en sectores de media y alta tecnología			
Mejora del acceso de las mujeres al empleo asalariado.			
Mejora de la calidad de los empleos ocupados por la mujeres			
Presencia de las mujeres en puestos directivos			
Espíritu emprendedor de las mujeres.			
Disposición de servicios públicos de proximidad y atención a las personas dependientes así como la adaptación de éstos a las necesidades de hombres y mujeres.			
Desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo que permitan a hombres y mujeres compatibilizar la esfera pública, familiar/doméstica y privada.			
Utilización de las TIC por parte de las mujeres. Brecha digital			

4.7 CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente Capítulo VII es recopilatorio de los aspectos más relevantes extraídos de la EETIO, incluyendo las siguientes tareas, que se detallan en los apartados posteriores:

- ✓ Conclusiones y recomendaciones
- ✓ Desafíos y perspectivas futuras

4.7.1 Conclusiones y recomendaciones

Este apartado recogerá las principales conclusiones y recomendaciones derivadas de los análisis realizados, a nivel nacional, y en su caso, por objetivos regionales (Convergencia, Phasing out, Phasing in y Competitividad regional y empleo) o por regiones, en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En definitiva, para el periodo 2007-2010 será necesario formular **conclusiones**:

- ✓ Sobre la evolución del entorno y la pertinencia de la estrategia.
- ✓ Sobre la coherencia de la estrategia.

- ✓ Sobre la descripción de la situación a fecha de cierre del informe de evaluación: análisis de realización física y financiera y perspectivas de cumplimiento de objetivos a 2013.
- ✓ Sobre la identificación de resultados e impactos y análisis de la eficacia.
- ✓ Sobre la calidad de la ejecución y el seguimiento.

Asimismo, la EETIO incluirá **recomendaciones** sobre los cambios de estrategia a tener en cuenta con la finalidad de alcanzar mayor integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el desarrollo de la Política de Cohesión en España

4.7.2 *Desafíos y perspectivas futuras*

En este apartado, y a modo de conclusión del contenido principal de la EETIO, se incluirán los principales retos, desafíos y perspectivas en materia de Igualdad de Oportunidades, para lo que se tendrá en cuenta:

- ✓ El propio contenido de la EETIO, especialmente los aspectos relacionados con la estrategia y la ejecución.
- ✓ En particular, el marco normativo y documental de referencia (Orientaciones Estratégicas Comunitarias, acervo normativo, planes o programas en materia de Igualdad, etc.).

5 REPARTO DE TAREAS ENTRE LOS AGENTES INVOLUCRADOS EN LA EETIO

5.1 SGPTEPC y Organismos Intermedios de los Programas Operativos FEDER

La SGPTEPC es la responsable última de la EETIO. Para ello deberá:

- ✓ Establecer un canal de comunicación fluido y estable con la Unidad de Evaluación y Seguimiento de la UAFSE y el Instituto de la Mujer
- ✓ Cooperar y coordinar a los OI de los POs de FEDER

Todo ello implica, en concreto, la realización de las siguientes tareas:

En relación con el análisis de la evolución del entorno, deberá desarrollar los siguientes análisis:

- ✓ Análisis del marco legal y documental de referencia
- ✓ Análisis de la evolución de los indicadores de contexto

Por lo que respecta al análisis de pertinencia y validez de la estrategia, la SGPTEPC procederá a realizar las siguientes tareas:

- ✓ Análisis de la pertinencia de la estrategia (integrando la información aportada relativa al FSE)
- ✓ Análisis de coherencia interna
- ✓ Análisis de coherencia externa
- ✓ Análisis de concentración

En cuanto al análisis de la ejecución de la estrategia (realizaciones, resultados e impactos), la SGPTEPC deberá:

- ✓ Analizar las realizaciones financieras y físicas
- ✓ Analizar los riesgos de la ejecución
- ✓ Analizar los resultados: agregación y tratamiento de la información recopilada por los OI
- ✓ Analizar los impactos específicos y globales
- ✓ Analizar la eficacia de las intervenciones

En materia de calidad de la ejecución y de los sistemas de seguimiento, la SGPTEPC será responsable de analizar los mecanismos de gestión en todas las fases de ejecución de los Fondos.

En materia de identificación de buenas prácticas, la SGPTEPC será responsable de seleccionar las mejores prácticas identificadas por los diferentes OI en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades.

En materia de conclusiones y recomendaciones, la SGPTEPC será responsable de:

- ✓ Recoger, analizar e integrar la información suministrada por la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE.
- ✓ Formular las conclusiones y recomendaciones obtenidas de los diferentes análisis realizados.
- ✓ Identificar los desafíos y perspectivas futuras.

A modo de conclusión, puede atribuirse a la SGPTEPC, de manera general, el tratamiento, síntesis y agregación de la totalidad de la información recogida y la redacción de los informes provisionales y finales de la EETIO.

Por lo que respecta a los OI de los POs FEDER son responsables, de manera general, de llevar a cabo las tareas que se describen a continuación, adjuntando, cuando proceda, la documentación necesaria:

- ✓ Cumplimentar adecuadamente, en tiempo y forma, los campos de información solicitados por la aplicación informática Fondos2007, teniendo presente que esta tarea no es exclusiva de la evaluación sino de la gestión habitual de las actuaciones.
- ✓ Identificación de buenas prácticas.
- ✓ Colaborar con la SGPTEPC para:
 - Facilitar la cumplimentación de las encuestas por parte de los beneficiarios finales.
 - Facilitar la información necesaria para acceder a los beneficiarios finales.
 - Facilitar la información necesaria sobre las actuaciones objeto de estudio y/o los beneficiarios finales involucrados

5.2 Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE y Organismos Intermedios del FSE

La Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE deberá coordinar y entregar, de conformidad con el calendario de la evaluación definido, la información relativa a la contribución del FSE en materia de Igualdad de Oportunidades.

En relación con el análisis de la evolución del entorno en el campo de la Igualdad de Oportunidades deberá realizar el análisis de la situación de contexto y la evolución de los indicadores de contexto. El trabajo de campo a desarrollar se centrará principalmente en análisis documental y entrevistas personales con los OI.

Por lo que respecta al grado de integración del principio de Igualdad de Oportunidades en las fases de planificación y gestión de los Fondos, deberá realizar los siguientes análisis:

- ✓ Análisis de pertinencia de la estrategia en materia de Igualdad
- ✓ Análisis de coherencia interna (solidez y consistencia)
- ✓ Análisis de coherencia externa
- ✓ Análisis de las realizaciones físicas y financiera y eficacia del tema prioritario 69.
- ✓ Análisis de las realizaciones físicas y eficacia de las restantes actuaciones cofinanciadas por el FSE
- ✓ Consideración del principio de Igualdad en los informes de ejecución anuales
- ✓ Valoración de la calidad de la ejecución y sistemas de seguimiento

En cuanto al apartado relativo a los resultados e impactos alcanzados, la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE tendrá la responsabilidad de realizar los siguientes análisis:

- ✓ Análisis del grado de cobertura
- ✓ Análisis de resultados: agregación y tratamiento de la información recopilada por los OI
- ✓ Análisis de los impactos específicos y globales de las actuaciones cofinanciadas por el FSE

En materia de identificación de buenas prácticas, la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE será responsable de seleccionar las mejores prácticas identificadas por los diferentes OI, de conformidad con la metodología definida en la presente Guía dentro del marco de actuación de la Economía del Conocimiento.

Por último, en materia de conclusiones y recomendaciones, la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE deberá presentar a la SGPTEPC las principales conclusiones y recomendaciones obtenidas de los diferentes análisis realizados.

Por lo que respecta a los OI de los POs FSE: son responsables, de manera general, de llevar a cabo de las tareas que se describen a continuación, adjuntando, cuando proceda, la documentación necesaria:

- ✓ Cumplimentar adecuadamente, en tiempo y forma, los campos de información solicitados por la aplicación informática FSE2007, teniendo presente que esta tarea no es exclusiva de la evaluación sino de la gestión habitual de las actuaciones.
- ✓ Identificación de buenas prácticas de conformidad con la metodología definida en el presente documento.
- ✓ Colaborar con la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE para:
 - Facilitar la información necesaria sobre las actuaciones objeto de estudio y/o los beneficiarios finales involucrados
 - Facilitar la información necesaria para acceder a los beneficiarios finales.

En definitiva, por lo que respecta a los OI de los POs FSE se prevé su participación en entrevistas personales y mesas redondas, asimismo en la identificación de buenas prácticas conforme a los modelos e instrucciones recogidos proporcionados por la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE y recogidos en la *Guía de Evaluación Continua de los POs FSE, 2007-2013*. Asimismo, deberán cumplimentar el sistema de indicadores previsto en la *Guía metodológica actualizada para la elaboración de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores*, en los citados POs y en el Sistema de Seguimiento soportado en la aplicación FSE2007.

6 ORIENTACIONES DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS TRABAJOS DE EVALUACIÓN

6.1 Planificación de la evaluación

La presente guía metodológica establece el marco de trabajo que deberá desarrollarse en 2010 para realizar la EETIO. No obstante, tanto su alcance como su objeto podrán ser adaptados si las circunstancias así lo aconsejasen. En este sentido, dada la complejidad de los análisis a realizar, el volumen de datos a considerar y la relevancia de la presente EETIO, se establece que los trabajos de evaluación comenzarán en abril de 2010. Para ello, se sugiere que los diferentes responsables de evaluación ya tengan previsto el equipo humano y los recursos financieros que van a destinar, de modo que se eviten retrasos y se pueda cumplir con los plazos acordados. Con ello, además, se persigue buscar la complementariedad con las restantes evaluaciones estratégicas temáticas y evitar la duplicidad de trabajos.

El grado de precisión de los ejercicios concretos de evaluación se determina por el alcance de las tareas, que también clarifica las funciones atribuidas a cada uno de los actores intervinientes.

Para el correcto desarrollo de los ejercicios de evaluación se contará con la participación del Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación, con el que se consensuarán los documentos de evaluación:

- ✓ *“Informe Provisional de Evaluación”*
- ✓ *“Propuesta de Informe definitivo de Evaluación”*
- ✓ *“Informe definitivo de Evaluación”*

La RPIO se considera el foro idóneo para el desarrollo de la EETIO. La citada Red es un foro de cooperación, coordinación y diálogo entre las autoridades responsables en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y las autoridades responsables de la programación de los Fondos Estructurales, en los diferentes niveles administrativos, teniendo como objetivo prioritario el desarrollo, análisis y evolución de las intervenciones cofinanciadas con Fondos Comunitarios en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Una de sus funciones consiste en participar en la evaluación y en el establecimiento de criterios, metodologías e indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan una mejor adecuación comprensión, y ejecución, eficacia de las acciones cofinanciadas por los Fondos Comunitarios y que contribuyan a incrementar su eficacia.

6.2 Herramientas de coordinación

Es preciso asegurar la coordinación entre todos los actores participantes, por lo que se considera conveniente el uso de las siguientes herramientas:

- ✓ Reuniones bilaterales entre la SGPTEPC y los responsables de la evaluación de cada PO que permitan solucionar problemas de carácter particular.

- ✓ Reuniones del Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación relativas a aspectos relacionados con la planificación de los trabajos.
- ✓ Reuniones plenarias de la RPIO.
- ✓ Reuniones del Grupo Técnico de Evaluación del FSE.

6.3 Calendario de la evaluación

De acuerdo con los plazos fijados, las etapas de la evaluación son las que se describen a continuación. El inicio de la evaluación está determinado por la disponibilidad de los datos necesarios a 31 de diciembre de 2009, tres meses después de dicha fecha.

Asimismo, los plazos propuestos deberán ajustarse al ritmo de realización de los trabajos.

Tabla 16. Calendario indicativo de la EETIO

Desarrollo temporal	Etapas
Enero-Febrero 2010	Planificación por la SGPTEPC de la Evaluación Estratégica Temática Coordinación Determinación calendario de reuniones; Resolución de dudas
Febrero 2010	Primera reunión del Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación: presentación de la planificación.
Marzo-Abril 2010	Trabajo de campo de los OI de FEDER. Remisión de resultados a la SGPTEPC.
Marzo-Mayo 2010	Trabajo de campo de la UAFSE. Integración de resultados de los OI de la UAFSE. Remisión de resultados a la SGPTEPC.
Mayo 2010	Segunda reunión del Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación: Seguimiento del adecuado desarrollo de los trabajos y recomendaciones. Reuniones bilaterales de la SGPTEPC con los responsables de la evaluación para la resolución de dudas particulares.
Octubre 2010	Integración de los resultados de los OI de FEDER y FC. Agregación de los resultados UAFSE. Elaboración del Informe Provisional de Evaluación y envío a las CCAA, a la Red de Igualdad de Oportunidades y al Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación.
Diciembre 2010	Aprobación de la Propuesta de Informe definitivo de Evaluación por procedimiento escrito o en reunión del Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación con las observaciones recibidas. Envío a la Comisión Europea