

EL IMPACTO DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES SOBRE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

Rosario Pedrosa Sanz
Universidad de Valladolid

1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios reconocidos universalmente. Reafirmado por la Declaración de Viena de junio de 1993, posee múltiples componentes¹. Trata de mejorar la situación de las mujeres en la sociedad, superando los obstáculos que les impiden disponer de las mismas oportunidades que los hombres.

A escala global, pasó a ser una cuestión prioritaria en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín, en 1995. Su objetivo era evaluar la aplicación del Documento sobre las *Estrategias Orientadas al Adelanto de la Mujer hacia el año 2000* [Naciones Unidas, 1986], aprobado en la anterior Conferencia (Nairobi, 1985)². Se definió como el fomento, por parte de los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, de una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de sus estados miembros (*mainstreaming*). Este compromiso tuvo su reflejo en la denominada *Plataforma de Acción* y en las siguientes doce esferas de especial preocupación para el avance y capacitación de la mujer: pobreza, educación y formación, salud, violencia, conflictos armados; economía, poder y adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente, y la niña.

En el Vigésimo Tercer Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas [2000], celebrado en Nueva York bajo el lema: *La Mujer en el Año 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XXI. Pekín +5*, se analizaron los progresos alcanzados, así como los problemas que afectaban a su plena aplicación, y se debatieron y aprobaron las nuevas medidas e iniciativas para una actuación futura.

¹ Igual acceso a los servicios sociales básicos, iguales oportunidades de participación en la adopción de decisiones políticas y económicas, igual remuneración por igual trabajo, igual protección con arreglo a la ley, eliminación de la discriminación por razones de sexo y de la violencia contra la mujer e iguales derechos de los ciudadanos en todas las esferas de la vida, públicas y privadas [PNUD, 1995: 1].

² La Primera Conferencia Mundial tuvo lugar en Ciudad de México, en 1975. Le siguió el Decenio de la ONU para la Mujer, 1976-1985: *Igualdad, Desarrollo y Paz*, concebido para impulsar las acciones de los gobiernos nacionales relacionadas con la promoción de los derechos y oportunidades de aquella. En 1980, se celebró, en Copenhague, la Segunda Conferencia Mundial.

Se puso de manifiesto que los cambios inducidos por la mundialización en numerosos países (en particular, en las economías en desarrollo y menos adelantadas) habían tenido consecuencias adversas para las vidas de las mujeres: han incrementado la desigualdad, han agravado la feminización de la pobreza y se las está marginando de los sectores de crecimiento rápido (economías en transición). Asimismo, han dado lugar a una reevaluación cada vez mayor del papel asignado a cada género, fomentando el debate sobre el papel y las obligaciones de mujeres y hombres y sobre la necesidad de cambiar los estereotipos y los papeles tradicionales que limitan las posibilidades de la mujer.

En 2005, con motivo del décimo aniversario de la *Plataforma de Acción de Pekín*, los gobiernos evaluaron y pasaron revista, nuevamente, a los logros alcanzados por ella (*Pekín +10*) y señalaron los retos y obstáculos que suscitaban, todavía, especial preocupación: el acceso de la mujer a la educación, la propiedad, el trabajo, la sanidad y los servicios de salud reproductiva. Su plena y efectiva participación (en condiciones equitativas) en todas las esferas de la sociedad es fundamental para contribuir a alcanzar el objetivo de la igualdad entre los géneros en el contexto de unas relaciones renovadas entre las diferentes partes interesadas, a todos los niveles.

En este contexto, ¿cuál ha sido la postura adoptada por la Unión Europea?, ¿ha integrado la igualdad de género en sus políticas?. En caso afirmativo, ¿cómo lo ha hecho?, ¿qué instrumentos ha utilizado?, ¿cuál ha sido su impacto en Castilla y León?. Preguntas, todas ellas, a las que trataremos de dar respuesta en los siguientes apartados: el principio de *mainstreaming* en la Unión Europea; la igualdad de género en las políticas de la Unión Europea; y Castilla y León y los Fondos Estructurales.

2. El principio de *mainstreaming* en la Unión Europea

Aunque el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres estaba ya incluido en el Tratado de Roma, de 1957, su reconocimiento era limitado. Se desarrollaría en los años 70, a través de todo “un conjunto coherente de disposiciones jurídicas destinadas a garantizar la igualdad de derechos en materia de acceso al empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y, en gran medida, protección social”. Posteriormente, en la década de los 80, se aplicarían *programas de acción específicos* para su promoción práctica, financiando acciones positivas y proyectos piloto que ampliarían el ámbito de actuación a áreas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, el papel de las mujeres en la toma de decisiones y su participación en la vida económica y el empleo [Comisión Europea, 1997: 15].

En los años 90, la Unión Europea definiría la igualdad de oportunidades como objetivo primordial de la Comunidad en los Consejos de Essen (diciembre de 1994) y Cannes (junio de 1995), apoyaría decididamente la *Plataforma de Acción de Pekín* y declararía su firme compromiso de contribuir a su realización; haciendo

explícita y efectiva la integración sistemática de la dimensión de género en todas las políticas y medidas, en 1996³.

En 1997, el nuevo Tratado de Ámsterdam formalizaría, legal e institucionalmente, el principio de *mainstreaming* en la Unión, reforzaría la igualdad de trato y de oportunidades (art. 2, 3, 13, 137 y 141) y elevaría el derecho de la mujer a la igualdad al primer plano de la agenda política de 1998⁴.

No obstante, la mayor determinación y la más firme voluntad política para lograr la igualdad entre mujeres y hombres no llegaría hasta el año 2000, con la adopción de la primera *Estrategia Marco Comunitaria (2001-2005)* al respecto [Comisión de las Comunidades Europeas, 2000a], el establecimiento de su *Programa de Acción Comunitario para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* [Comisión de las Comunidades Europeas, 2000b], y la aprobación, en el mes de diciembre, de la *Carta de los Derechos Fundamentales*. Esta última, con un capítulo dedicado a "Igualdad", confirmaría que la igualdad entre hombres y mujeres sería garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

La Estrategia Marco abarcaría todas las políticas comunitarias, ajustándolas e integrando en ellas el factor de igualdad (*intervención activa*) o aplicando medidas específicas para la mejora de la situación de las mujeres en la sociedad (*intervención reactiva*) en los cinco ámbitos siguientes (Tabla 1), sumamente interrelacionados: vida económica; participación y representación en la toma de decisiones; vida social; vida cívica; y roles y estereotipos establecidos en función del sexo.

A diferencia de los planteamientos anteriores, basados en actividades compartimentadas y programas financiados mediante diferentes partidas presupuestarias concretas, su *enfoque de transversalidad* (elemento clave de la nueva estrategia) pretendía coordinar las distintas iniciativas y programas en un único capítulo, en torno a criterios claros de determinación, seguimiento, evaluación comparativa, evaluación en función del género y evaluación global. Requería, por tanto, instrumentos específicos (creación de redes, compilación de datos, formación o evaluación del impacto en función del género) y métodos adecuados para ser eficaz.

³ Dos hechos fundamentales avalan esta afirmación: el inicio del *Cuarto Programa de Acción Comunitaria a Medio Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1996-2000)* y la Comunicación de la Comisión al Consejo titulada: *Integrar la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Conjunto de las Políticas y Acciones Comunitarias* [Comisión Europea, 1996].

⁴ En primer lugar, con el establecimiento del *Programa de Acción Social (1998-2000)*, centrado en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres a través de una estrategia de integración y acciones específicas. En segundo lugar, al declarar el Consejo Europeo de Viena (diciembre de 1998) que la igualdad de oportunidades entre géneros era esencial en toda estrategia de empleo y que debía fomentarse. La unía, así, al empleo de forma inseparable y la convertía en una cuestión de justicia social y en un requisito económico. El modelo social europeo pasaba a depender de la participación de la mujer en el mercado de trabajo [Pedrosa Sanz, 2001 y 2002].

Cuadro 1. Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad de género (2001-2005)

Objetivos	Ambito de intervención	Acciones
Reforzar la dimensión de la igualdad en la Estrategia Europea de Empleo.	Igualdad en la vida económica:	Acentuar la revisión de los sistemas fiscales.
Mejorar la utilización de los Fondos Estructurales.	Concebir estrategias para fomentar la integración de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones sobre la mujer en la economía (política económica, fiscal, financiera, social, educativa, de transporte, de investigación...).	Fomentar el aprendizaje permanente y acceso a medidas activas del mercado de trabajo.
Mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones socioeconómicas.	Igualdad de participación y representación en la toma de decisiones:	Acentuar la empleabilidad y el acceso a las TIC.
Mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la Comisión.	Mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación en el ámbito social (permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo, tiempo parcial y contratos de duración determinada).	Apoyar la integración de la igualdad en los Fondos Estructurales y en sus Iniciativas. (...).
Mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la Comisión.	Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades comunitarias con repercusión en la vida diaria de las mujeres y los hombres (política de transporte, salud pública...).	Favorecer la creación de redes de mujeres.
Seguimiento de la legislación y la jurisprudencia comunitarias en materia de igualdad de trato.	Igualdad en la vida cívica:	Promover mayor conciencia de la discriminación por razones de sexo.
Promover los derechos específicos de la mujer como derechos humanos universales.	Luchar contra la violencia sexista y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.	Evaluar la influencia de los sistemas electorales.
Concienciación sobre la cuestión de la igualdad.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Vigilar los progresos obtenidos.
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Concienciación sobre la cuestión de la igualdad.	Evaluar en función del género los sistemas de contratación en la Comisión. (...).
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Concienciación sobre la cuestión de la igualdad.	Garantizar el seguimiento y la evaluación de la legislación en la esfera social.
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Integrar la perspectiva de género en todas las medidas comunitarias.
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Apoyar campañas nacionales de concienciación.
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Financiar acciones y programas en el ámbito de la cooperación al desarrollo que propugnen la igualdad de acceso a la educación, nutrición, ... (...).
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Igualdad en la vida cívica:
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Realizar estudios y recoger información sobre la dimensión de género de la salud y la seguridad en el trabajo.
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Reforzar y financiar la prevención y la lucha contra la violencia a mujeres. (...).
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Modificar los roles y estereotipos establecidos en función del sexo:
Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias.	Vigilar la integración de la perspectiva de género en las políticas de educación, formación, cultura, investigación, medios de comunicación y deporte. (...).

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas, 2000a.

Tras su finalización en 2005, la Comisión, apoyándose en la experiencia lograda con ella, presentó, a principios de 2006, una nueva Comunicación titulada: *Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-2010* [Comisión de las Comunidades Europeas, 2006a], reafirmando el enfoque dual de la igualdad de género, al basar ésta en la perspectiva de género (promover la igualdad de género en todas las áreas y actividades políticas) y en medidas específicas.

Además, destaca seis áreas prioritarias de actuación (la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas; y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo) (Tabla 2), desglosadas por objetivos, y propone medidas para su aplicación efectiva.

Cuadro 2. Áreas prioritarias de actuación a favor de la igualdad de género 2006-10

Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres

- Alcanzar los objetivos de empleo de Lisboa.
- Eliminar la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres.
- Empresarias.
- La igualdad de género en la protección social y la lucha contra la pobreza.
- Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario.
- Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.

Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar

- Acuerdos laborales flexibles tanto para mujeres como para hombres.
- Aumentar los servicios de asistencia.
- Mejores políticas de conciliación tanto para mujeres como para hombres.

Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones

- Participación de las mujeres en la política.
- Participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología.

Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos

- Erradicar la violencia de género.
- Eliminar la trata de seres humanos.

Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad

- Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura.
- Eliminar los estereotipos sexistas en el mercado laboral.
- Eliminar los estereotipos sexistas en los medios de comunicación.

Promover la igualdad de género fuera de la UE

- Aplicar la legislación de la UE en los países adherentes, los candidatos y los candidatos potenciales.
 - Promover la igualdad de género en las Políticas Europeas de Vecindad, exterior y de desarrollo.
-

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas, 2006.

El nuevo Programa de fomento del empleo y la solidaridad social PROGRESS (2007-2013) [Comisión de las Comunidades Europeas, 2004] reemplaza

zará, a partir del 1 de enero de 2007, al de igualdad entre mujeres y hombres⁵, vigente hasta finales de 2006.

3. La Igualdad de GÉNERO en las Políticas de la UE

El respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene una larga tradición en todos los Programas de Acción Comunitaria a Medio Plazo⁶, principalmente en los campos de la educación, la formación y la juventud.

No obstante, su incorporación en todas las políticas y medidas generales (educación y formación; empleo y mercado de trabajo; cooperación al desarrollo⁷; investigación, desarrollo e innovación;...) solo pasaría, de ser una opción, a convertirse en una obligación a raíz del Tratado de Ámsterdam. Paralelamente, empezarían a ser susceptibles de evaluación de impacto discriminatorio, para evitar que sus decisiones tuviesen consecuencias, directas o indirectas, no deseadas en las mujeres o en los hombres y para mejorar el diseño, la calidad y la eficacia de las distintas actuaciones, teniendo en cuenta las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de los dos géneros en la misma proporción.

⁵ Englobará, también, otros tres programas de acción vigentes hasta 2006 (los relativos a la lucha contra la discriminación, la lucha contra la exclusión social y las medidas de incitación al empleo) y financiará actividades de análisis; de aprendizaje mutuo, sensibilización y difusión; así como el apoyo a los principales agentes. El desglose financiero de los 628,8 millones de euros propuestos para todo el periodo 2007-2013 entre las cinco secciones en que se ha subdividido deberá respetar los siguientes límites mínimos: protección e integración social (28%), antidiscriminación y diversidad (23%), empleo (21%), condiciones de trabajo (8%) e igualdad entre mujeres y hombres (8%).

⁶ Cinco son, hasta el momento, los Programas de este tipo puestos en marcha por la Unión Europea: (1) el *Programa Comunitario de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1982-1985)* (reconocía la necesidad de adoptar medidas complementarias de acción positiva); (2) el *Programa Comunitario a Medio Plazo a Favor de las Mujeres (1986-1990)* (adoptaba acciones positivas en nuevas áreas: formación, nuevas tecnologías, conciliación del trabajo y la vida familiar, desarrollo local); (3) el *Programa de Acción Comunitaria a Medio Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1991-1995)* (proponía una estrategia de acción más global que los anteriores); y los ya referidos (4) *Programa de Acción Comunitaria a Medio Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1996-2000)* (recomendaba a los Estados miembros desarrollar y promover métodos, estrategias, modelos y estudios encaminados a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones; y (5) *Programa de Acción sobre la Estrategia Comunitaria en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2006)* (establece acciones para la sensibilización, el análisis de los factores y políticas relacionados con la igualdad de género y la cooperación transnacional entre los agentes sociales).

⁷ Tras la revisión y modificación de los instrumentos de planificación y seguimiento de proyectos, con el propósito de incluir el análisis del impacto discriminatorio y los indicadores pertinentes, el Consejo aprobó, el 22 de diciembre de 1998, un Reglamento sobre la integración de las cuestiones de género en dicho ámbito [Reglamento (CE) n° 2836/98, DO L 354/5, de 30.12.1998], habiéndose reafirmado en esta postura en la Reunión de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada del 14 al 16 de septiembre de 2005, para tratar de la revisión de la Declaración del Milenio [Comisión de las Comunidades Europeas, 2006b: 3].

3.1. La Igualdad de Género y el Empleo

En este contexto, la *Estrategia Europea de Empleo*⁸ constituiría la manifestación que mejor expresaría lo que la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres iba a significar en la formulación práctica de las políticas de la Unión.

En efecto, en el Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo de Luxemburgo (noviembre de 1997), los Jefes de Estado o de Gobierno europeos se comprometieron, por primera vez, a establecer una política de empleo de interés común y coordinada, sobre la base de un análisis de situación, sustentada en cuatro pilares fundamentales: (1) la mejora de la capacidad de inserción profesional (*empleabilidad*); (2) el desarrollo del espíritu empresarial; (3) el fomento de la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores; y (4) el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Igualmente, adoptaron un programa de trabajo continuo de planificación, vigilancia, examen y reajuste anual de las políticas nacionales, conocido como el *Proceso de Luxemburgo*, que, más adelante, se vería reforzado con el denominado *Pacto para el Empleo* (Consejo Europeo de Colonia, 1999).

Dicho proceso se consolidó en 1998, creó un marco común de reforma estructural, condujo a un aumento de la transparencia y la coordinación en la formulación de políticas y reforzó la participación de gran número de agentes en la Estrategia Europea de Empleo [Comisión de las Comunidades Europeas, 2000c: 88].

En ella, “se reconoció por completo la igualdad de oportunidades como un elemento absolutamente fundamental del modelo europeo de creación de empleo” [Comisión de las Comunidades Europeas, 1999: 13], por tres razones fundamentales: (1) la proporción de mujeres desempleadas constituía una de las principales fuentes de divergencia entre las tasas de empleo de los países avanzados; (2) es esencial para comprender las modificaciones en los sistemas de empleo y de bienestar; y (3) el progreso hacia un nivel de empleo más elevado exige, además, un cambio en la base de la organización social y económica que se apoye más en una fuente de ingresos familiar dual.

Sin embargo, los análisis contenidos en el *Informe Conjunto sobre el Empleo 2000* mostraron que, a pesar de los positivos resultados globales observados, todavía debían resolverse algunos problemas estructurales relacionados con el mercado de trabajo, en particular, los asociados con las desigualdades entre hombres y mujeres, los desempleados de larga duración, las cualificaciones o las grandes disparidades regionales [Comisión de las Comunidades Europeas, 2000c: 89-90].

La búsqueda de soluciones reales a estos problemas, condición previa para la cohesión social y para una economía dinámica y competitiva, condujo a que el Consejo Europeo de Lisboa, de marzo de 2000, instase a los Estados miembros a conse-

⁸ Arranca con la publicación del Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo [Comisión de las Comunidades Europeas, 1993] y, tras debatirse en los Consejos Europeos de Essen (1994), Madrid (1995), Florencia (1996) y Ámsterdam (1997), se consagra en el Tratado de Ámsterdam, al incorporar un nuevo Título dedicado específicamente al empleo y convertir las estrategias para combatir el desempleo en una prioridad de la política económica de la Unión Europea.

guir, en el año 2010, el objetivo estratégico de pleno empleo, en el marco de una nueva sociedad más adaptada a las opciones personales de mujeres y hombres y de una economía basada en el conocimiento. Para lograrlo, señaló baremos cuantitativos de suma importancia en la vida económica (índice de empleo medio global del 70% y una tasa media de empleo femenina del 60%), así como la necesidad de prestar especial atención a la total integración de las mujeres en la nueva economía.

No obstante, dado que “la integración de la igualdad es un planteamiento complejo y a largo plazo, que exige el desarrollo de medidas de formación y de herramientas adecuadas para salvar las principales barreras al progreso” [Comisión de las Comunidades Europeas, 1999: 5], el Consejo Europeo de Estocolmo, de marzo de 2001, fijaría unos objetivos intermedios del 67% y 57% para las tasas de empleo global y femenina, respectivamente, a alcanzar en enero de 2005; y decidiría que la calidad de los puestos de trabajo debía incluirse como objetivo general en las Directrices para el empleo de 2002 [Comisión de las Comunidades Europeas, 2001a].

Posteriormente, tras la decisión de relanzar y redirigir la Estrategia de Lisboa [Comisión de las Comunidades Europeas, 2005a], a comienzos de 2005, la Unión Europea reafirmó, en la Agenda Social 2005-2010 [Comisión de las Comunidades Europeas, 2005b], complemento y apoyo de aquélla, su pleno compromiso de defender la igualdad entre hombres y mujeres. El nuevo conjunto de Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros [Consejo de la Unión Europea, 2005], destinadas a contribuir al logro de un crecimiento más fuerte y duradero y más y mejores empleos, reconocerían que la igualdad entre los sexos es esencial para afrontar los retos del mercado de trabajo y combinarían medidas específicas sobre el empleo femenino con la integración de la igualdad en todas las actuaciones emprendidas.

3.2. La Integración de la Igualdad de Género en los Fondos Estructurales

Junto a la *Estrategia Europea de Empleo*, las políticas estructurales de cohesión constituirían la segunda manifestación importante de la contribución práctica de las políticas de la Unión Europea a la integración de la dimensión de género, a través de su principal instrumento: los Fondos Estructurales (FEDER, FSE, FEOGA e IFOP).

El respeto por la igualdad entre mujeres y hombres en estos últimos se introdujo, por primera vez, en el Fondo Social Europeo (FSE) y, progresivamente, en los demás. La reforma de aquél, en 1993, marcó un paso adelante en su nivel de sensibilización, lo incorporó en todos los documentos de programación y situó la igualdad como una de las *prioridades transversales* de todos los Fondos. La de 1999, insistió en la necesidad de llevar a cabo una acción más eficaz y lo explicitó en las disposiciones generales que los regulan [Reglamento (CE) nº 1260/1990]. Además, las del FSE [Reglamento (CE) nº 1784/1999] vincularon éste a los Planes de Acción para el Empleo y lo convirtieron en su principal instrumento de financiación. Uno de sus cinco ámbitos de intervención pasó a ser el de la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral, incluido el desarrollo de sus carreras profesionales,

el acceso a las nuevas oportunidades de empleo y a la creación de empresas, así como la reducción de la segregación vertical y sectorial del mercado laboral.

Desde entonces, el principio de igualdad de oportunidades es transversal a todas las medidas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y constituye su primer criterio de eficiencia. Ahora bien, su contribución no se ha limitado a la introducción horizontal de la igualdad de oportunidades en sus objetivos y programas, sino que también lo ha hecho a través de acciones específicas, mediante Iniciativas Comunitarias⁹ y proyectos piloto. Entre las primeras, por su especial impacto para las mujeres, destacan: NOW¹⁰, EMPLEO-NOW¹¹ Y EQUAL¹².

Se basan en cuatro principios fundamentales: *transnacionalidad* (la cooperación entre organizaciones o instituciones de dos o más Estados miembros para estimular la transferencia de la innovación y el desarrollo de los métodos no transnacionales); *innovación* (en función de lo inédito de las acciones para el colectivo o territorio donde se apliquen); *enfoque de abajo arriba* (para movilizar la experiencia y conocimientos de los agentes próximos a los problemas y necesidades locales, regionales y sectoriales), y *efecto multiplicador* (por la diversidad de organismos implicados, las relaciones que se establezcan a nivel local y comunitario, la difusión de los resultados y la transferencia de experiencias).

En 2002, la Comisión aprobaría una Comunicación sobre la *Integración de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en los Documentos de Programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006* [Comisión de las Comunidades Europeas, 2002]. En ella, expondría los progresos realizados, presentaría una serie de ejemplos, señalaría los ámbitos que evolucionaban con lentitud y propondría una serie de recomendaciones destinadas a suprimir los obstáculos que frenaban el éxito de la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales. Su

⁹ Consideradas, desde 1989, como instrumentos específicos de la política estructural, surgieron con la finalidad de complementar las medidas contenidas en los Marcos Comunitarios de Apoyo (MCA) y dar solución a problemas con dimensión europea.

¹⁰ NOW (New Opportunities for Women), creada en 1990, es consecuencia de la constatación de la segregación del mercado de trabajo entre mujeres y hombres y de la voluntad de dar mayor relieve a la promoción de la igualdad de oportunidades. Concedió prioridad a las medidas relativas a los ámbitos en los que la participación de la mujer era especialmente baja y contribuyó a la unificación de las intervenciones a favor de ella, movilizandoo a una amplia gama de operadores (ministerios, administraciones locales, organizaciones de mujeres, ...).

¹¹ EMPLEO-NOW, sobre la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, constituyó un capítulo específico de la Iniciativa Empleo (1995-1999), basado en la experiencia de Now. Se puso en marcha con un *doble objetivo*: reducir el desempleo entre las mujeres y mejorar la situación de las que ya estaban en activo, por un lado, y apoyar el desarrollo de estrategias innovadoras (para responder a los cambios en la organización del trabajo y a las nuevas exigencias laborales), por otro. Ha subvencionado *cuatro tipos de medidas*: (a) desarrollo de los sistemas de formación, orientación, asesoramiento y promoción de empleo; (b) oferta de planes de formación; (c) creación de puestos de trabajo y apoyo a la creación de pequeñas empresas y cooperativas por parte de las mujeres; y (d) difusión de la información. Los proyectos que han participado en esta Iniciativa se han desarrollado en régimen de cofinanciación, bajo la responsabilidad de una entidad pública y participación pública y/o privada.

¹² EQUAL (2000-2006), financiada por el FSE, explora nuevas formas para luchar contra las discriminaciones y desigualdades de todo tipo en relación con el mercado de trabajo. Es una continuación de las anteriores Iniciativas Comunitarias dedicadas a los recursos humanos ADAPT & EMPLEO (NOW, HORIZON, INTEGRA Y YOUTHSTART).

objetivo era contribuir a la revisión intermedia de éstos, a la asignación de la reserva de eficacia y a cualquier revisión relativa a las asignaciones financieras, los objetivos, las prioridades y las medidas.

4. Castilla y León y los Fondos Estructurales

Castilla y León ha participado y se ha beneficiado de las ayudas canalizadas a través de los Fondos Estructurales y de las Iniciativas Comunitarias puestas en marcha por la Unión Europea en los distintos periodos de programación. El Cuadro 3 ofrece información detallada de la dotación financiera con la que ha contado en los sucesivos programas de Fondos Estructurales.

Cuadro 3. Dotación financiera de los programas de fondos estructurales en Castilla y León (millones de pesetas constantes a precios de 1999)

Programación	Volumen de fondos (por submarcos)			% Regiones objetivo 1	Reparto Anual
	Regional	Plurirregional	Total		
Inicial 1986-1988	28.147	-	28.147	11,07	9.382
1989-1993	84.276	123.104	207.380	12,84	41.476
1994-1999	202.108	396.446	598.554	15,71	104.589
2000-2006	302.224	511.469	813.693	12	116.242
Total	616.755	1.031.019	1.647.774	12,91	28.635

Fuente: García Villarejo [2001: 309]

En él se puede apreciar cómo la distribución de las ayudas ha discurrido a través de dos submarcos de actuación. En el primero, la financiación destinada a Castilla y León ha sido gestionada por el Estado, al tratarse de acciones que tienen una incidencia claramente plurirregional. En el segundo, ha corrido a cargo de las autoridades regionales, al canalizarse las ayudas hacia acciones de incidencia y ámbito regional.

La participación relativa de Castilla y León dentro del grupo de regiones Objetivo 1 ha sido del 12,91% a lo largo del conjunto de la programación (1986-2006).

4.1. La Igualdad de Género en la Actualización de la Evaluación Intermedia del Programa Operativo Integrado de Castilla y León (2000-2006)

Cuando en 2005 se realizó la actualización de la evaluación intermedia del POI de Castilla y León (2000-2006), partiendo de las conclusiones alcanzadas en el periodo 2000-2002, se analizaron los resultados y los efectos de las actuaciones llevadas a cabo en 2003-2004, con el propósito de aportar un valor añadido adicio-

nal a lo ya realizado y profundizar en aquellos aspectos que pudieran revestir un mayor interés para la nueva planificación.

En particular, la evaluación del Principio horizontal de Igualdad de Oportunidades perseguía poner de manifiesto los avances que se habían producido en el mismo, tanto desde una perspectiva general de contexto como desde la óptica de la programación, gestión y seguimiento del Programa en los dos años transcurridos (2003-2004) desde la evaluación intermedia del trienio 2000-2002.

Para ello, siguiendo las indicaciones contenidas en el *Marco Común de Trabajo para la Actualización de las Evaluaciones Intermedias de los Programas Operativos Objetivo 1, 2000-2006* [Quasar Consultores, 2005] y en el *Marco Común de Trabajo FSE* [UAFSE, 2005], se analizaron las siguientes cuestiones:

- **El contexto socioeconómico desde la perspectiva de género**, recogiendo los avances producidos en la situación de las mujeres, a partir de la evolución de los indicadores más representativos sobre la situación real y las condiciones sociales en las que viven.
- **Las recomendaciones recogidas en la evaluación intermedia del POI que afectaban a la prioridad transversal de Igualdad de Oportunidades**, valorando, en función de las medidas utilizadas para su implementación, su grado de integración, aplicación y efecto potencial.
- **La incidencia de los cambios introducidos en la programación desde 2003**, teniendo en cuenta la opinión de los gestores, usuarios o beneficiarios implicados.
- **Los logros conseguidos atribuibles al Programa Operativo**, evaluando tanto los resultados de ejecución y de eficacia física (a partir de la información proporcionada por los Sistemas de Seguimiento), como los de las medidas estratégicas 4.16 (mejorar la empleabilidad de las mujeres) y 4.18 (combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral) (teniendo en cuenta, adicionalmente, información¹³ cualitativa, específica y contrastada de las actuaciones desarrolladas en el marco de las referidas medidas).
- **Identificación de casos de Buenas Prácticas**, esto es, acciones y medidas particularmente significativas, por su contribución a la generación de hábitos de excelencia y por su carácter ejemplar para el cumplimiento de los objetivos relacionados con la Igualdad de Oportunidades, en el ámbito de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales, a partir de la información suministrada por sus gestores.

¹³ Obtenida a través de dos Entrevistas a entidades directamente implicadas y de una Mesa Redonda con personas vinculadas a las actuaciones a favor del colectivo de mujeres.

4.1.1. Fortalezas y/o debilidades extraídas en la evaluación 2003-2004 del POI

Las principales fortalezas y/o debilidades resultantes del análisis de las cuestiones anteriores, relativas a la igualdad de género, se pueden sintetizar de la forma siguiente [Ogando, García y Miranda, 2005]:

- La tasa de crecimiento de la población femenina ha sido muy reducida entre 2000 y 2004. Ha perdido representatividad en el conjunto de la población regional y nacional y, a pesar de la favorable evolución del indicador de fecundidad en los dos últimos años, el número de hijos por mujer castellana y leonesa es inferior al de la media española.
- La ratio de guarderías laborales por ocupado es sumamente reducida y ha disminuido con el transcurso del tiempo. No favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y es contraria a las necesidades que se derivan, en tal sentido, del indicador de fecundidad.
- El nivel formativo de las mujeres de Castilla y León está por encima de la media española. No obstante, se registran diferencias significativas con los varones en función del tramo de edad analizado y una importante segregación en las titulaciones universitarias elegidas.
- En el grupo de las más jóvenes es donde las diferencias son menores, siendo el colectivo femenino incluso cuantitativamente superior al masculino en las últimas generaciones. Por otra parte, las mujeres siguen optando por estudios relacionados con las humanidades, mientras que los hombres lo hacen por las titulaciones técnicas, contribuyendo a que la segregación se reproduzca, también en el ámbito laboral. Además, el porcentaje de mujeres que utiliza las nuevas tecnologías de la información y la comunicación es inferior al de varones¹⁴, si bien en Castilla y León la cifra supera, levemente, a la del conjunto del país.
- Los indicadores globales del mercado laboral relacionados con la tasa de actividad, ocupación y paro son más desfavorables para las mujeres de Castilla y León que para las del conjunto del país. Su evolución ha sido positiva, aunque muy desigual, a lo largo del tiempo.
- La proporción de mujeres beneficiarias de ayudas de autoempleo con respecto al total de personas ocupadas es muy baja, habiendo experimentado, no obstante, un mayor crecimiento en la Comunidad Autónoma que en España.
- Aunque de forma lenta, las mujeres van accediendo, cada vez en mayor medida, a puestos de responsabilidad política. El porcentaje de mujeres en Parlamentos Autonómicos, Consejerías, Alcaldías y Concejalías es más elevado en Castilla y

¹⁴ Dos de las características que marcan la relación diferencial de los sexos con las nuevas tecnologías son, a juicio de Mattelart [1999]: (a) la existencia de menos mujeres y chicas usuarias que hombres y chicos; y (b) la trampa que puede constituir el retorno del trabajo al hogar (el *terminal doméstico*) con el denominado teletrabajo. “La entrada en la esfera pública que permite el trabajo corre, así, el riesgo de ser mediatizada, e incluso confiscada, por un retorno a la confinación en la esfera doméstica, donde la mujer se aísla, donde el trabajo se encuentra entremezclado con las relaciones familiares, las tareas del hogar y los cuidados maternos”.

León que en el conjunto del territorio nacional, habiéndose logrado avances significativos en este terreno.

- El problema de la violencia doméstica es una lacra que afecta al conjunto de mujeres de la sociedad española. Las denuncias por malos tratos y las mujeres víctimas de violencia sexual, desgraciadamente, han crecido considerablemente en los últimos años. Para paliar este problema, junto a la adopción de medidas de prevención y de ayuda, se están habilitando más centros de atención y acogida de mujeres víctimas de malos tratos, así como de información y asesoramiento a las mismas.
- El porcentaje de mujeres extranjeras inmigrantes, residentes y empadronadas, en Castilla y León es superior a la media nacional. Se detecta, sin embargo, un claro retroceso entre 2002 y 2004.
- La valoración de la integración de las recomendaciones (tanto en la programación como en la ejecución) de la evaluación intermedia del Programa Operativo de Castilla y León, relacionadas con el principio de Igualdad de Oportunidades, en las actuaciones cofinanciadas por el FSE, de su grado de aplicación y de sus efectos potenciales ha sido *alta*. Las limitaciones detectadas por los gestores en su aplicación han sido, no obstante, varias:
 1. La escasez de recursos humanos disponibles (lo que ha ralentizado las acciones).
 2. Las restricciones presupuestarias existentes (salvo para la recomendación: mayor dotación para la Red de Orientación para el empleo de la Mujer en Castilla y León); y
 3. La dificultad para reforzar los mecanismos de coordinación vigentes, absolutamente necesario tanto para evitar duplicidades como para optimizar los recursos humanos y materiales.
- Se han incorporado, asimismo, las recomendaciones efectuadas a las actuaciones cofinanciadas por el FEOGA-Orientación sobre acciones y programas concretos para favorecer la igualdad y sobre la consideración específica de las mujeres rurales en las estrategias de intervención.
- Desde 2003, se han introducido modificaciones relevantes para combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial, y para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Las acciones llevadas a cabo dentro de la medida orientada a favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo discriminan positivamente a favor de las mujeres en las convocatorias de ayudas al empleo y han permitido crear un importante número de puestos de trabajo para dicho colectivo en el ámbito rural.
- Por otra parte, de la encuesta realizada a l@s beneficiari@s de las referidas subvenciones, se deduce que las empresarias emplean en mayor proporción que los empresarios:
 - a. Medidas de igualdad de oportunidades en su empresa (71,4% y 56,7%, respectivamente).

- b. La flexibilidad de horario como instrumento de igualdad (64,3%, 31,3%).
- c. La posibilidad de trabajar a tiempo parcial (28,6%, 12,5%).
- d. Las facilidades o compensaciones económicas para el cuidado de los hijos, personas dependientes, etc. (14,3%, 0%), y
- e. Las preferencias en la elección de trabajadores (14,3%, 13,3%).
- Domina la idea, entre gestor@s, usuari@s y beneficiari@s, de que la contribución de las intervenciones realizadas para combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial, y para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido *elevada* en todos los ámbitos de actuación de la Estrategia Europea de Igualdad de Oportunidades:
 - a) Ha mejorado el sistema de información, asesoramiento, orientación y formación (utilizándose esta última como *instrumento de prevención* de futuras situaciones de desempleo o para evitar su prolongación en el tiempo y ampliándose al uso de las nuevas tecnologías) y se ha extendido al medio rural, existiendo un alto grado de satisfacción entre las usuarias de los mencionados servicios.
 - b) Se han abierto líneas de ayuda para fomentar el empleo de las mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentran subrepresentadas y en nuevas profesiones, para su promoción o ascenso profesional, así como para la transformación de contratos temporales en indefinidos.
 - c) Se han introducido nuevas y más favorables líneas de apoyo para las empresas colaboradoras del Plan DIKE.
 - d) Se han impulsado (particularmente en el medio rural) numerosas y novedosas campañas, jornadas, encuentros, cursos, guías, estudios,... para sensibilizar a la población y mejorar la percepción social sobre la Igualdad de Oportunidades.
 - e) Se ha comprobado cómo las empresas beneficiarias del Programa Óptima están introduciendo acciones positivas para combatir las desigualdades por razón de sexo, aumentar la presencia y mejorar la posición de las mujeres en las mismas y acciones de sensibilización e información a toda la plantilla; lo estimulantes que están siendo para el desarrollo laboral de las mujeres y para las empresas acogidas a aquél; y lo importante que resulta que compartan su experiencia, tanto para difundir sus favorables resultados como para que más empresas emprendan tales acciones; y
 - f) Se ha implicado a toda la Administración regional en la búsqueda de la Igualdad de Oportunidades.
- Es preciso resaltar la elevada aportación, tanto al acceso de la mujer a la formación y al mercado de trabajo como a la conciliación de la vida familiar y laboral, de las intervenciones (42.6) (ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral) y (42.7) (combatir el paro prolongado).
- Los indicadores físicos de las *medidas estratégicas* 4.16 (mejorar la empleabilidad de las mujeres) y 4.18 (combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial, y favorecer la conciliación de la vida familiar y

- laboral) muestran, para 2000-2004, una *eficacia muy superior al 80%* y unos índices de esta variable muy por encima de los de sus homólogos del MCA.
- El grado de cumplimiento estimado para todo el periodo de programación 2000-2006 es, asimismo, *superior al 100%*, salvo para los objetivos relacionados con el número de personas formadas que han seguido un módulo medioambiental (94,7%) y con el número total de personas formadas (98,3%).
 - Los grupos de población más beneficiados por las propias actuaciones 4.16 y 4.18, cuando el órgano gestor es la Dirección General de la Mujer, están siendo las *familias* (rurales y urbanas) y las *pymes locales* (rurales y urbanas). Su impacto sobre las variables mencionadas es *medio-alto*.
 - Cuando la medida 4.16 es gestionada por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, los grupos de beneficiarios se extienden, adicionalmente, a las *grandes empresas/atracción de inversión (impacto medio-bajo)* y al *territorio / medio ambiente (impacto muy bajo)*, como consecuencia de la evolución del entorno socioeconómico. Ambos gestores repetirían las acciones emprendidas.
 - *En términos globales*, la valoración de la contribución media de las actuaciones llevadas a cabo para mejorar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta la opinión de los gestores, es *reducida* en las intervenciones del FEOGA-O y FEDER y *elevada-moderada* en las del FSE, aunque varían en función del ámbito de la *Estrategia Europea* considerado.
 - En el FSE, domina la idea entre gestor@s, usuari@s y beneficiari@s de que la aportación de las intervenciones realizadas para mejorar la empleabilidad de las mujeres (medida 4.16) y para combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial, y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral (medida 4.18) ha sido *elevada* en todos los ámbitos de actuación de la Estrategia Europea de Igualdad de Oportunidades.

4.1.1. Principales orientaciones para el periodo 2007-2013.

Las principales recomendaciones para el próximo periodo de programación, a la luz de los resultados obtenidos en el Informe de la evaluación 2003-2004 del POI de Castilla y León, son las siguientes:

- La atención, orientación y asesoramiento que presta la Red de Oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León a sus usuarios ha de ser más personalizada (teniendo en cuenta las peculiaridades propias que presentan los colectivos específicos de difícil inserción) y cualitativa, menos generalista y cuantitativa.
- Teniendo en cuenta que el único organismo específico para la orientación laboral de las mujeres en Castilla y León es Red Mujer y que la tasa de paro de dicho colectivo supera, ampliamente, a la de los hombres, debería asumir funciones de intermediación laboral, para completar y potenciar la extraordinaria labor que viene desarrollando (constituye uno de los ejemplos de buenas prácticas detectados) y cubrir la expectativa final de la orientación laboral.

- Dotar con más recursos humanos y materiales a la Dirección General de la Mujer, a Red Mujer y al Servicio Público de Empleo de Castilla y León, para que la continua rotación existente en estos organismos no repercuta tanto en su gestión, poder dar cabida a un mayor número de actuaciones personalizadas, ampliar sus servicios y extenderlos a un mayor número de colectivos específicos de difícil inserción y de zonas de la geografía regional.
- Acelerar el proceso de modernización tecnológica del sistema de intermediación laboral del Servicio Público de Empleo.
- Para eliminar/suavizar la triple marginación que experimentan las mujeres en su inserción laboral (ser mujeres, madres y mayores de 30 años), resulta imprescindible potenciar un triple cambio de mentalidad, mediante continuas campañas de sensibilización y concienciación y/o ayudas públicas en tal sentido:
 - a) *En las empresas* (respecto al potencial de las mujeres y a su derecho a trabajar), otorgándoles incentivos públicos para que introduzcan la *cultura de igualdad de oportunidades* en su interior; y,
 - b) *En la sociedad y en las propias mujeres* (sobre todo en las de 30-45 años, al objeto de que éstas comprendan que deben compartir las tareas y responsabilidades del hogar con su marido y aprender a conciliar su vida laboral y familiar).
- Para paliar, en mayor medida, las numerosas dificultades detectadas en las mujeres víctimas de violencia doméstica en su plena incorporación al mundo laboral, es necesario invertir más (sobre todo en el medio rural) en:
 - a) Programas de Apoyo que favorezcan la creación de redes sociales que sirvan de acompañamiento en la cobertura de las necesidades de este colectivo (emocionales, vivienda, colegios, guarderías,...).
 - b) Acciones formativas.
 - c) Sensibilizar a las empresas acerca de la situación y las complejas circunstancias personales que presentan (horarios de trabajo, menores a su cargo, carencia de apoyos familiares,...).
 - d) Acercar a l@s empresari@s la realidad sobre la falta de opciones laborales que tienen muchas de estas mujeres; y en
 - e) *“Buenas prácticas entre empresas”*, para que comprueben que, en la mayoría de los casos, el problema radica en *lo que esperan encontrar y no en lo que realmente encuentran* en el desempeño laboral de este colectivo.
- Para evitar dobles discriminaciones (mujer/discapacitado,...), los organismos gestores no deberían primar la discapacidad física en términos generales, sin más, sino que deberían atender, también, al tipo de colectivo (mujer, joven, inmigrante,..) y grado de discapacidad de partida, canalizándolo, cuando no sea posible, a través de Convenios, hacia Entidades sin Ánimo de Lucro con reconocida experiencia en estos temas.
- Lograr un mayor número de compromisos de inserción laboral con centros colaboradores y empresas, para potenciar la contratación de colectivos de difícil in-

serción después de la formación y hacer ésta más atractiva y efectiva, así como complementar la formación con prácticas profesionales remuneradas.

- Acortar el tiempo que transcurre entre la aprobación de las ayudas económicas y su recepción por parte de las emprendedoras; así como reducir los trámites administrativos exigidos a las mismas.
- Reforzar las líneas de financiación a bajo tipo de interés para las mujeres emprendedoras y empresarias y facilitarles, clara y comprensiblemente, esta información, ante su, normalmente, acusada falta de información empresarial y su ignorancia sobre dónde encontrar recursos financieros de forma rápida.
- Reforzar la conciliación de la vida laboral y familiar, para facilitar la inserción de las mujeres en puestos de trabajo de mayor responsabilidad:
 - a) Incentivando a las empresas, además de con campañas específicas de concienciación socio-cultural (reuniones, solución de imprevistos,... en horarios “normales” de trabajo; jefes/as- “modelo” para sus subordinad@s;...), con medidas de apoyo para la implantación de horarios flexibles en ciertos puestos de trabajo específicos, guarderías en/cerca del lugar de trabajo,...
 - b) Ofertando cursos formativos más intensivos y de más corta duración, para hacerlos compatibles con las responsabilidades familiares de las mujeres que los reciben; e
 - c) Incrementando los servicios de apoyo a las personas dependientes (centros de día,...), para facilitar la formación e inserción laboral de las mujeres con cargas familiares.
- Sensibilizar a la población, en general, y a las empresas, en particular, para vencer el “rechazo social” que sigue inspirando, todavía, el hecho de que determinados oficios considerados tradicionalmente de hombres sean cubiertos por mujeres. Resulta innegable que siguen existiendo empleos sexistas, a pesar de los cambios observados, así como profesiones feminizadas.
- Reforzar las ayudas al fomento de la contratación indefinida de las mujeres, en particular las de las que tienen más de 45 años, por cuanto ofrecen estabilidad, compromiso y responsabilidad (están ya libres de cargas familiares; no tienen todavía carencias físicas importantes; poseen un elevado grado de madurez, adquirido a lo largo de su vida, con sus propias vivencias; persiguen el desarrollo de un proyecto profesional y personal;...), aspectos, todos ellos, muy beneficiosos para las empresas. El *elevado potencial* que, en la mayoría de los casos, ofrecen *se está desperdiciando*.
- Reforzar la sensibilización y formación de las mujeres (sobre todo de las de más edad y en el ámbito rural) en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, para vencer sus temores iniciales (por el desconocimiento que tienen de ellas), ampliar su empleabilidad y permitirles acceder a una mayor información y servicios (médicos, bancarios,...).
- Potenciar la colaboración y coordinación entre todos los agentes económicos y sociales (públicos y privados) y entre todos los servicios públicos que trabajan

- en materia de Igualdad de Oportunidades y reducir la “compartimentación” de funciones entre ellos.
- Impulsar la Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Estrategia Europea relativo a la representación.
 - Continuar con las acciones emprendidas en las medidas estratégicas 4.16 (mejorar la empleabilidad de las mujeres) y 4.18 (combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial, y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral) y reforzar sus actuaciones en el ámbito rural, para asentar la población, reforzar la estructura familiar y el espíritu de empresa en su territorio.
 - Debiera introducirse el concepto de *Agente de Igualdad* en todas las empresas y organizaciones, públicas y privadas, al ser esta figura muy importante para que este principio llegue a toda la sociedad. Aborda un tema transversal a todas ellas (tal y como ocurre con la prevención en riesgos laborales, los sistemas de calidad o el respeto al medio ambiente). No es necesaria la contratación de una persona permanente y con dedicación exclusiva para la realización de este trabajo. Bastaría con que la empresa/organización acudiera puntualmente, en función de sus necesidades, a agentes externos para la realización de esta tarea, formara a uno de sus empleados en tal sentido, etc.
 - Mejorar la desagregación de las estadísticas por género e implementar su regularización en el tiempo, en todos los ámbitos económico-sociales y territoriales (rurales y urbanos) de la Administración.
 - Redefinir los indicadores de la medida 4.18 para que recojan con mayor exactitud los progresos en la ejecución del Programa.

5. Conclusión

Las campañas y medidas a favor de la igualdad de género en todos los ámbitos, sectores y políticas; el fomento y desarrollo de las acciones, generales o específicas, para y por las mujeres (ayudas a la contratación, la promoción profesional, el autoempleo, ...); los medios habilitados para la eliminación de todo tipo de obstáculos, para la conciliación de la vida familiar y laboral, etc. han contribuido, sin duda, a la progresiva implantación de aquella en Castilla y León, siguiendo las directrices de la Unión Europea en tal sentido, con la inestimable ayuda financiera de los Fondos Estructurales.

No obstante, queda, aún, un largo camino para erradicar completamente las injusticias y discriminaciones a las que las mujeres deben hacer frente como parte de su vida cotidiana (educativas, salariales, fiscales, participación y representación en el empleo, los negocios, las instituciones, el espacio del poder,...). Iguales en derechos (aunque no siempre son respetados debidamente), siguen teniendo, de

hecho, desiguales oportunidades en la sociedad. Ni siquiera su tratamiento es, en ocasiones, el adecuado [Carrasco, 1999: 11], como sucede en el lenguaje¹⁵.

Los profundos cambios estructurales que se están produciendo en el entorno internacional a resultas de la globalización, los avances tecnológicos, la evolución demográfica (envejecimiento y transformación de las estructuras familiares), las aspiraciones sociales, el paso a una economía de servicios y el propio proceso de integración europea,... ponen de manifiesto necesidades en constante evolución, que se hacen más patentes con la aparición de la economía de alta productividad y de la sociedad del conocimiento.

Para hacer frente a todos estos desafíos, Castilla y León deberá hacer realidad los dos ejes prioritarios de la nueva agenda social europea [Comisión de las Comunidades Europeas, 2005b]: empleo e igualdad de oportunidades para todos, ayudando a las mujeres a (re)integrarse en el mercado laboral, combatiendo las formas de discriminación y desigualdad y promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.

Para conseguirlo, deberá hacer efectivas en la práctica las políticas de igualdad de género, planteándose objetivos concretos, claros y cuantificables; favoreciendo el acceso de la mujer, en condiciones equitativas, al mercado de trabajo, a los organigramas de dirección, a los puestos de responsabilidad y a las secciones de opinión; potenciando los servicios de guardería y de cuidado de personas dependientes; facilitando el aprendizaje permanente y la formación en las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento (TIC); reduciendo el impacto negativo de los sistemas de fiscalidad y protección social; ..., encuadrando todo lo anterior en una política global y coordinada, con evaluación de impacto y con indicadores que permitan valorar cualquier posible segregación / discriminación entre géneros.

Entre 2007 y 2013, podrá seguir beneficiándose de las ayudas que la nueva arquitectura del FSE [Reglamento (CE) n° 1081/2006] otorgará para el logro de los objetivos de competitividad regional y empleo, dirigidas, prioritariamente, a financiar aquellas acciones que:

Aumenten la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas.

Mejoren el acceso al empleo de los demandantes de empleo y de las personas inactivas, la prevención del paro, la prolongación de la vida activa y el aumento de la participación en el mercado de trabajo de las mujeres y de los inmigrantes.

Refuercen la inclusión social de las personas desfavorecidas y luchen contra la discriminación, y

Movilicen las reformas en materia de empleo y de inclusión.

¹⁵ M^a Ángeles Durán [1999] resalta, como ejemplo, lo que sucede con el significado del término trabajo: “(...) en el uso cotidiano de las lenguas europeas, el concepto de trabajo es muy amplio, y de ningún modo se restringe a la idea de pago o salario. No obstante, la literatura socioeconómica y legal actual se refiere casi exclusivamente a las muy estrechas categorías de trabajo remunerado o asalariado. La exclusión de las restantes formas de trabajo –realizado principalmente por las mujeres– es también frecuente en algunos movimientos sociales, en los que el corporativismo y la tradición ponen la defensa de sus propios intereses en primer lugar”.

Referencias bibliográficas

- Carrasco, C. (Ed.) (1999): *Mujeres y Economía*. Icaria. Barcelona.
- Comisión de las CCEE (1993): *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*, Bruselas, COM (93) 700 final.
- Comisión de las CCEE (1999): *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Informe Anual de la Comisión 1998*, Bruselas, COM (1999) 106 final.
- Comisión de las CCEE (2000a): *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, Bruselas, COM (2000) 335 final, 2000/0143 (CNS).
- Comisión de las CCEE (2000b): *Decisión del Consejo relativa al programa para la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005)*, Bruselas, COM (2000) 793 final, 2000/0143 (CNS).
- Comisión de las CCEE (2000c): *Informe conjunto sobre el empleo de 2000*, Bruselas, COM (2000) 551 final, volumen I.
- Comisión de las CCEE (2001a): *Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002*, Bruselas, COM (2001) 511 final, 2001/0208 (CNS).
- Comisión de las CCEE (2002): *Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006*, Bruselas, COM (2002) 748 final.
- Comisión de las CCEE (2004): *Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa comunitario de fomento del empleo y la solidaridad social-PROGRESS (presentada por la Comisión) [SEC (2004) 936]*, Bruselas, COM (2004) 488 final.
- Comisión de las CCEE (2005a): *Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo. Relanzamiento de la estrategia de Lisboa*, Bruselas, COM (2005) 24 final.
- Comisión de las CCEE (2005b): *Comunicación de la Comisión sobre la agenda social*, Bruselas, COM (2005) 33 final.
- Comisión de las CCEE (2006a): *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*, Bruselas, COM (2006) 92 final.
- Comisión de las CCEE (2006b): *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres-2006*, Bruselas, COM (2006) 71 final.
- Comisión Europea (1996): *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*, Bruselas, COM (96) 67 final.
- ___ (1997): *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Informe Anual 1996*, Luxemburgo.
- Consejo de la Unión Europea (2005): *Decisión del Consejo de 12 de julio de 2005 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (2005/600/CE)*, DO L 205, 6.8.2005.
- Durán, M^a A. (1999): "El futuro del trabajo en el Mediterráneo", Ponencia Marco presentada en el *Congreso Internacional: Las mujeres construyen el Mediterráneo del siglo XXI*, Valencia, 8-10 de marzo.
- García Villarejo, A. (Coordinador) (2001): *Incidencia en Castilla y León de los Fondos Europeos para la Cohesión Económica y Social*, Valladolid, Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Hacienda, Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios, Servicio de Estudios.
- Mattelart, M. (1999): "Las paradojas de nuestra contemporaneidad", Ponencia Marco presentada en el *Congreso Internacional: Las mujeres construyen el Mediterráneo del siglo XXI*, Valencia, 8-10 de marzo.
- Naciones Unidas (1986): *Estrategias orientadas al adelanto de la mujer hacia el año 2000*, Nueva York, Documentos Oficiales (A/CONF-116/28/Rev.1).
- Naciones Unidas (2000): *Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General*, Nueva York, Documentos Oficiales, Suplemento n^o 3 (A/S-23/10/Rev.1).
- Ogando Canabal, O., García Villarejo, A. y Miranda Escolar, B. (Coordinadores) (2005): *Actualización de la evaluación intermedia del Programa Operativo Integrado de Castilla y León (2000-2006) (Informe Final)*, Valladolid, Consejería de Hacienda, Junta de Castilla y León.
- Pedrosa Sanz, R. (2001): "Estrategias de empleo e igualdad", *I Simposio sobre Economía y Mujer*, Valladolid, 8 y 9 de noviembre.

R. Pedrosa: El impacto de los fondos estructurales sobre las políticas de género ...

- Pedrosa Sanz, R. (2002): "Las políticas de igualdad de oportunidades en España", *VIII Jornadas de Economía Crítica: Globalización, Regulación y Desigualdades*, Valladolid.
- PNUD (1995): *Informe sobre desarrollo humano*, México, Harla S. A. de C. V.
- PNUD (1999): *Informe sobre desarrollo humano*, Madrid, Ediciones Mundi Prensa.
- QUASARConsultores (2005): *Marco Común de Trabajo para la Actualización de las Evaluaciones Intermedias de los Programas Operativos Objetivo 1, 2000-2006*, Madrid.
- Reglamento (CE) N° 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1784/1999, DO L 210/12, de 31.7.2006.
- UAFSE (2005): *Actualización de la Evaluación Intermedia de las Actuaciones Cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE) incluidas en el Marco Comunitario de Apoyo del Objetivo 1. Marco Común de Trabajo FSE*, Madrid.