



MÓDULO IV. INDICADORES DE GÉNERO

6.1 INTRODUCCIÓN

6.2 EL USO DE INDICADORES DE GÉNERO

6.3 PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO



6.1 INTRODUCCIÓN

Un indicador es un **señalador**. Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala la situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo, es decir, el indicador nos proporciona la visión de los resultados de acciones e iniciativas.

Los indicadores son siempre una **representación** de un determinado fenómeno, pudiendo demostrar total o parcialmente una realidad. En los casos más sencillos se trataría únicamente de adiciones, y en otras pueden utilizarse ratios o porcentajes. El planteamiento del indicador dará la información para la que está diseñado, pero no otra que puede ser igualmente importante.

De esta manera se hace preciso incorporar a los indicadores las condiciones necesarias para mostrar esa realidad precisa para el avance de los principios de **participación**, de **igualdad** de oportunidades, etc, por ejemplo desagregando el indicador de porcentaje **por sexo**.

La adecuación del indicador depende de la capacidad de éste en capturar el grueso de información relativa a la realidad que quiere mostrar. Para ello, se hace necesario que cumpla las siguientes características:

- **Validez.** Se puede decir que un indicador es válido en la medida que muestre verdaderas diferencias de puntuación en las características que se pretenden medir. La validez es la característica principal de la que debe disponer un indicador, pero sin dejar de ser válido un indicador,



difícilmente puede decirse que sea satisfactoriamente válido. Por ello suele necesitar de indicadores adicionales que completen la información requerida para la toma de decisiones.

- **Fiabilidad.** Se dice que un indicador es fiable si las diferencias de puntuación que se observan en los distintos momentos en los que se miden no son consecuencia de casualidades o, en el peor de los casos, de errores de azar. Los resultados serán más consistentes en la medida que estén menos sujetos a la casualidad.

- **Sensibilidad.** Se dice que un indicador es sensible si es capaz de presentar en su resultado distinciones finas de la magnitud que queramos medir. La sensibilidad no es una característica absoluta y no pueden darse fronteras de sensibilidad comunes para todos los indicadores, sino que deben de tomarse en cuenta y detectarse los límites para cada caso que se analice.

Relacionado con la sensibilidad está el término de precisión. Un indicador debe ser preciso y lo será en la medida que su margen de error sea aceptable y el mínimo posible.

- **Comprensible.** En ocasiones se identifica el indicador como un elemento complejo tanto de obtener como de interpretar. El buen indicador debe de ser exactamente lo contrario debe, ante todo, interpretarse con facilidad de manera que ofrezca una información determinada y comprensible para todo el mundo que recibe la información.



- **Accesibilidad.** La accesibilidad de la información necesaria para la construcción de un indicador no es una condición teórica para la consideración del medidor, sin embargo resulta útil en el proceso de gestión o uso de los indicadores.

Se dice que un indicador es útil o accesible si permite su cálculo de manera económica y ágil. Si la recogida de información y tratamiento de la información para generar el indicador fuera demasiado elevada, perdería utilidad. En este sentido, la necesidad que se genera de implantar nuevos indicadores que reflejen realidades cambiantes o realidades no captadas por los indicadores tradicionales, requiere identificar cuáles de los indicadores posibles son más necesarios o útiles. Al mismo tiempo se precisa hacer una demanda expresa a los organismos encargados de recoger información para que se sistematice esta recolección de datos adicionales.



6.2 EL USO DE INDICADORES DE GÉNERO

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los **cambios sociales en términos de relaciones de género** a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas.

Parte de la base de que los roles de género existen e indican los cambios de estatus del hombre y la mujer en un período de tiempo. Permite:

- Ver en qué medida hombres y mujeres **participan** en proyectos y las razones de sus **ausencias** en los mismos.
- Ver en qué medida se ha tomado en cuenta las **necesidades, básicas y estratégicas**, de hombres y mujeres y si las acciones responden a las mismas.
- Observar en qué forma se trata o ignora la **discriminación de género**, es decir, señala cómo es esa participación para ambos sexos.
- Ver en qué medida un proyecto o programa afecta a los **roles de género** y si estos son cambiantes en el tiempo.

Es importante reconocer, antes de utilizar indicadores, que todos los indicadores tienen su propia tendencia y / o prejuicio. Es relevante porque ciertos tipos de indicadores, especialmente aquellos cuantitativos, reciben



legitimidad casi automática porque son considerados “objetivos”. No obstante, personas expertas en género señalan que el uso de indicadores económicos en el ámbito del trabajo, han sido utilizados hasta muy recientemente **omitiendo la realidad** del trabajo de las mujeres, tanto del ámbito público como privado.

Como consecuencia de este fenómeno donde los indicadores se estructuraban **invisibles al género** se ha producido una doble respuesta: por una parte, las expertas y expertos en género han promovido la recolección de información desagregada por sexo y la generación de indicadores específicos de género. Por otra parte, personas expertas de las áreas de la sociología y la antropología señalan que la realización de indicadores cuantitativos en exclusiva merma la visión de la realidad de las mujeres y es preciso incorporar **indicadores cualitativos** y acercarse a las experiencias de las mujeres a la hora de planificar nuevas acciones en aras de conseguir la igualdad de oportunidades.

Inicialmente la preocupación en el diseño de indicadores se centró en la creación de indicadores cuantitativos, aunque progresivamente todos los organismos señalan la necesidad de **combinar indicadores cuantitativos y cualitativos**, y con ello, la necesidad de utilizar instrumentos de medición precisos para lograr indicadores numéricos (encuestas y registros estadísticos) y percepciones o indicadores cualitativos (entrevistas, grupos de discusión, etc.)

A partir de la **década de los ochenta** y en parte, por los análisis del efecto de las políticas de ajuste estructurales y las consecuencias sobre hombres y mujeres, comienza una verdadera preocupación por la construcción de instrumentos de **medición de género**.



El año 1995 y la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín** impone una nueva forma de trabajar hacia la igualdad de oportunidades. La Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995) dedica un objetivo estratégico (H.3) a la necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo y / o específicos de las realidades de mujeres. Más específicamente se recomienda:

- Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas (par. 206 b.)
- Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político (par. 208 b.)

El principal objetivo para definir indicadores de género es comprobar el **cumplimiento de los acuerdos** llevados a cabo en el ámbito regional, nacional o supranacional y hacer un seguimiento y evaluación de los Fondos Estructurales y otros fondos europeos, a fin de visibilizar el impacto de género en el uso de fondos públicos, de acuerdo con los objetivos marcados en la Conferencia Mundial de Beijing (95, 95 + 5, 95 + 10) en los distintos **Tratados y Acuerdos Europeos** (Tratado de Ámsterdam, Reunión de Jefes de Estado 99, Berlín, etc) y en la propia reglamentación de los **Fondos Estructurales** (reformas del 93 y 99)



6.3 PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

La creación de indicadores de género debe de cumplir las condiciones básicas de cualquier indicador: **validez, fiabilidad, sensibilidad, comprensibilidad y accesibilidad**. Estos indicadores son ítems o líneas maestras en base a las cuales es necesario recopilar información para construir los indicadores de género. Es posible que no en todas las ocasiones se disponga de información suficiente para poder obtener el indicador planteado, especialmente debido a la ausencia de desagregación por sexo de alguna de la información relevante. No obstante, la inclusión de estos indicadores en el trabajo que se pretenda realizar puede servir como impulsor para ambos. Siendo necesaria la accesibilidad a la información como condición primordial de construcción de un indicador, la tradicional ausencia de **datos desagregados** únicamente debe de servir en este caso para impulsar la necesidad de recopilar la información con ese nivel de desagregación (de hombres y de mujeres). La imposibilidad de acceder a los datos por sexo se presenta en la actualidad como un reto y no como una incapacidad de construcción de indicadores.

En este contexto, podemos comenzar a detectar los pasos precisos para llegar a construir, en un proyecto o programa determinado, un compendio de indicadores útiles para observar el impacto que tiene o puede tener el programa sobre hombres y mujeres. A continuación se presentan de manera ordenada los eslabones de este proceso:

A. Adecuación de los objetivos: Cuando nos acercamos a construir indicadores debemos de hacerlo ligándolos estrechamente con los objetivos planteados desde el programa (proyecto, acción, etc.). La situación ideal pasa por disponer de objetivos que estén claramente definidos.

Las situaciones posibles respecto a los objetivos son:

- **Que no existan objetivos claros:** en este caso es preciso clarificarlos, puesto que la ausencia de metas (cuantitativas o cualitativas) imposibilita la creación de indicadores
- **Que existan objetivos claros y fácilmente cuantificables:** por ejemplo, incrementar la tasa de la población universitaria en una región en un 10% en un horizonte temporal de cinco años, velando la igualdad de género. En este caso resulta relativamente sencillo crear un indicador que mida el crecimiento de universitarios y universitarias en la región.

$$\text{Tasa de crecimiento} = \frac{\text{Universitarias /os}_{\text{Inicial}} - \text{Universitarias /os}_{\text{Final}}}{\text{Universitarias /os}_{\text{Final}}} \times 100$$

Donde inicial = año de referencia inicial

Donde final = año último de análisis

Es también medible el acceso a la universidad para hombres y mujeres calculando este mismo indicador por sexo y observando si las tasas de crecimiento han sido idénticas o una inferior a la otra.



En la medida que las mujeres partan de una situación de discriminación inicial, los avances se entienden más sustanciosos si la tasa de crecimiento de ellas es superior a la de ellos (de manera que podrán alcanzar el mismo grado en un tiempo razonable).

- ***Que existan objetivos cuyos resultados sean menos sencillos de identificar.*** Son objetivos, en general, referidos a procesos sociales y cuyo análisis suele requerir una aproximación de carácter más cualitativo. Los objetivos planteados en lo relativo a avances en la igualdad de oportunidades se encuentra, en muchas ocasiones, entre este tipo de objetivos.

Algunos indicadores cuantitativos de empoderamiento, por ejemplo, pueden ser el número de propuestas impulsadas por las mujeres objeto de un proyecto durante un periodo de tiempo. Igualmente puede ser porcentaje de éxito de propuestas de las mujeres (que han prosperado) objeto del proyecto. En el caso de tratarse de un ámbito específico de igualdad de oportunidades, los avances deben de medirse desagregando por sexo y poniéndolo comparativamente respecto a los hombres.

Algunos indicadores cualitativos podrán ser: ¿perciben los hombres y mujeres de la zona rural donde se realiza el proyecto que las mujeres están modificando comportamientos y que están tomando posiciones de poder en la toma de decisiones?, ¿Cuál es la posición de las instituciones locales en el proceso de empoderamiento de las mujeres?

Si los objetivos están próximos a la segunda categoría (claros y fácilmente cuantificables) los indicadores que se construyan serán de tipo cuantitativo y



de carácter standard, si bien desagregados por sexo. Por otra parte, suelen presentarse en este caso indicadores de resultados.

Si están más cercanos a la última categoría (de proceso o cambio, poco cuantificables) suelen ser indicadores que muestran el avance en las necesidades estratégicas de género y suelen ser indicadores cualitativos.

Las condiciones de partida respecto a los indicadores deben de cumplir tres criterios:

- ✓ El objetivo general debe de enunciar el resultado (directo) a alcanzar de forma que el programa pueda ser evaluado.

Esto significa que debería indicar qué perfil se pretende incluir como persona beneficiaria; cuánto es deseable alcanzar; qué periodo debe lograrse el objetivo; los conceptos deberían de estar claramente definidos y establecerse objetivos realistas y verificables.

En algunas ocasiones estas condiciones se ven limitadas principalmente por situaciones del siguiente tipo:

- Los programas no suelen disponer de objetivos cuantificables
 - No se cierran horizontes temporales
 - Los conceptos son confusos
-
- ✓ Los objetivos deben de ser expuestos al inicio del periodo de programación. La adecuación de las acciones a los objetivos difícilmente se pueden llevar a cabo si estos objetivos no se



exponen inicialmente. Respecto a los indicadores, su construcción se hará en función de esos objetivos. En la medida que se incorporen objetivos nuevos se verán las necesidades de incluir indicadores adicionales.

En el caso de los objetivos transversales, como es el de la igualdad de oportunidades y de trato, la inclusión de los mismos suele realizarse una vez iniciado el proyecto (un caso claro para España, ha sido la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la implementación de programas cofinanciados por los fondos estructurales). Por ello, es preciso construir nuevos indicadores capaces de captar la realidad de género y el impacto que sobre hombres y mujeres tienen las actuaciones públicas cofinanciadas.

B. Identificación de las brechas de género: siempre que puedan realizarse y sean pertinentes se definen cálculos para casa sexo. En el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de acciones, la primera cuestión a plantearse es la **pertinencia** de la dimensión de género. Para ello es preciso por una parte, analizar si la propuesta va dirigida a algún grupo específico de personas (en el momento en el que pueda distinguirse un efecto directo o indirecto sobre hombres y mujeres, el aspecto de género será pertinente). Por otra, observar si en el área sobre la que se esté trabajando existen diferencias en los valores pertenecientes a cada sexo. En ambos casos será pertinente la revisión desde el género.

Desde la perspectiva de género, la información se revela más importante no al tomar aisladamente el valor de cada indicador por sexo, sino al comparar los



dos valores, es decir, cuando se observa la **brecha o diferencia** existente entre hombres y mujeres.

Una vez observados y analizados los **objetivos verticales y horizontales** (o **transversales**, como suele ser el caso de la perspectiva de género), el segundo paso se centra en intentar identificar cuál es la situación de partida de hombres y mujeres y cuáles pueden ser los efectos directos e indirectos generados sobre hombres y mujeres. Para ello, es preciso conocer la forma de vida de unos y otras, la disponibilidad de recursos (económicos, humanos, etc.) de ellos y ellas, las distintas necesidades y los distintos roles de género que juegan en la sociedad hombres y mujeres.

Si bien es cierto que para cada proyecto deben de analizarse unos datos específicos, cabe aquí presentar algunos pasos que ayudan a formarse una idea de las posibles brechas de género que pueden darse:

- **Desagregación de información por sexo:** es preciso tener una serie de datos de inicio y fin de hombres y mujeres objeto de análisis que permita analizar si existen a priori brechas de género. En el caso del ejemplo de incorporación a la Universidad, una primera observación de cuántos hombres y mujeres forman parte del alumnado de ciclo superior ya ofrece una posible diferencia.
- **Análisis conceptual de la información desde una visión de género:** algunos indicadores ya contruidos y frecuentemente utilizados no hacen visible la aportación de uno de los sexos. Sin que sea algo exclusivamente de las mujeres, esta invisibilidad suele ser del aporte femenino a la economía o a la sociedad. Por



ejemplo: el aporte realizado dentro de los hogares, en el trabajo voluntario o en las acciones de cuidado “gratuito”, tradicionalmente desarrollado por mujeres, no se refleja en el Producto Interior Bruto (PIB)

➤ **Identificar cuáles pueden ser las mayores brechas o desigualdades de género:** para ello cabe también preguntarse sobre:

→ **Tasa de cobertura**, es decir, participación respecto al propio sexo.

→ **Planificación de necesidades.** Las realidades a las que se enfrentan hombres y mujeres son distintas, sus necesidades inmediatas también. Las necesidades relacionadas con el cuidado de personas mayores y de niños y niñas ha condicionado tradicionalmente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o lo ha sesgado imponiendo, en muchos casos, la jornada parcial como solución a las necesidades familiares (suponiendo esto una menor retribución para ella, una menor cotización y en el futuro una menor pensión).

La creación de infraestructuras y servicios públicos que cubran las responsabilidades tradicionalmente realizadas por mujeres, impactará positivamente en la calidad de vida de las mujeres. Por lo tanto, las brechas de género deben de observarse en la dotación de elementos de acompañamiento de los proyectos relativos a las responsabilidades familiares.



- **Modo de incorporación:** puede ser que la participación de las mujeres en el proyecto se realice de forma equitativa respecto a los hombres. El análisis de género no debe de quedar ajustado únicamente a un número de participación, sino también a otros aspectos cualitativos tales como: ¿esa participación o incorporación se realiza con iguales condicionantes?
- **Razones para la desigual participación o presencia sectorial.** La reproducción de roles masculinos y/o femeninos y el constructo social de estos roles, suele reproducirse en el proceso formativo y laboral, por ejemplo, elección de tipo de trabajos: soldador tradicionalmente entendido para hombres y limpiadora para mujeres. Las razones que hay detrás de estas elecciones se presentan como brechas de género a observar desde un punto de vista cualitativo.
- **Análisis del entorno y los efectos indirectos.** El vínculo entre el ámbito público y el privado, entre los trabajos mercantiles y los trabajos realizados en el hogar está marcado por las relaciones de género. Por ejemplo, la presencia y especialización de las mujeres en la realización de tareas de cuidado de niños y niñas, de familiares enfermos y enfermas, de personas mayores, etc., puede estar marcando la ausencia de algunas mujeres del mercado laboral.

La creación de proyectos con intenciones definidas, puede tener un impacto positivo o negativo sobre las relaciones de género.



En definitiva, en un segundo paso se plantea la necesidad de disponer de una máxima cantidad de información desagregada por sexo, pero principalmente de detectar para cada programa o proyecto dónde se encuentran los mayores diferenciales de género. Estas ideas previas de género marcan la pauta para la posterior construcción de indicadores que capten esas brechas de género y su evolución.

C. Elección de categorías de indicadores: los indicadores pueden presentarse de acuerdo a distintas clasificaciones, no obstante, el más frecuente, suele ser el referido a **indicadores de realización, de resultado y de impacto**. De acuerdo a esta clasificación se va a proceder a observar cómo, en su construcción, se introduce la perspectiva de género.

- **Indicadores de realización:** referidos al uso de **recursos** asignados a cada proyecto, de manera que se trata de indicadores que analizan cómo se está utilizando el dinero, los recursos humanos, o cómo se están incorporando productos a ese proyecto. Sirven para controlar los logros en el curso de la ejecución de un proyecto. La presencia de análisis previos sobre el impacto de género tras la realización de las acciones permite ver la presencia real de la igualdad de oportunidades y de trato en la implementación de las acciones.

Es habitual encontrar ciertas dudas sobre la incorporación del género en este ámbito de indicadores puesto que, en muchos casos, no se observan hombres y mujeres directamente. Por ejemplo, la publicidad llevada a cabo para lograr demanda formativa en una acción de formación continua no implica en sí misma a hombres y mujeres más allá que la mera realización del diseño y posterior campaña publicitaria por parte de hombres o mujeres. Sin embargo, puede tratarse de una



publicidad en prensa anunciando un curso de “soldadores” marcadamente contraria a la modificación de roles

Cada proyecto tendrá sus propias particularidades, no obstante, algunas claves para identificar el género en esta categoría de indicadores son las siguientes:

- **Análisis desde la demanda directa.** Es preciso considerar aspectos como la cuantía de la demanda por sexo, las razones que pueden identificar tasas de demanda diferencial, o el tipo de publicidad realizada.
- **Análisis desde la oferta.** Igualmente se debe de situar el análisis en observar dónde se encuentra la gente (hombres y mujeres) en la creación de las distintas actividades desarrolladas por el proyecto. Des esta manera pueden construirse indicadores del número de puestos ofrecidos en la formación por el sexo, del presupuesto gastado en hombres y mujeres, programas generados para asesoramiento de mujeres empresarias, etc.
- **Cobertura de las necesidades de cuidado en el proyecto.** La realización de infraestructuras específicas para responder a tareas tradicionalmente realizadas por mujeres son en sí datos de realización adecuado a la respuesta de necesidades sociales. Su creación puede ser facilitador para la incorporación de mujeres en el mercado de trabajo. Así podría incorporarse un indicador que sea de peso del presupuesto asignado a la construcción de infraestructuras del cuidado (ejemplo: áreas de cambio de pañales en baños públicos, de guarderías en empresas, etc.)
- **Análisis de la movilidad y accesibilidad.** La ubicación de las infraestructuras creadas puede condicionar la mejora de la calidad



de vida de las mujeres en la medida que éstas estén situadas en el entorno de movimiento de las mujeres o se encuentren debidamente comunicadas a través de transporte público. En este sentido, algunos indicadores pueden venir referidos a adecuación de las líneas de transporte urbano, frecuencia de horario, reducción del tiempo de traslado para acceder, precio, calidad del servicio, etc.

- Igualmente, las mujeres suelen ser las cuidadoras y las que llevan el carrito del niño o la niña, silla de ruedas, carros de la compra... Los elementos urbanísticos de movilidad (rampas...) se convierten, de esta manera, en aspectos a considerar desde el ámbito de género. La simple cuantificación (% de accesos con rampas, con agarraderas, etc.) puede ya presentarse como un indicador de medición en la mejora de la accesibilidad de mujeres o personas con discapacidad o con dificultades de movimiento a los lugares públicos.
- ➔ **Análisis desde el trabajo.** Oferta de empleo para la realización de los proyectos y facilidad de acceso a estos puestos para hombres y mujeres. El desempeño de tareas resulta más sencillo de medir puesto que se trata de la cuantificación de personas empleadas, pero también de identificación de brechas de género en esa incorporación o análisis de las razones que llevan a esa desigual contratación.
- **Indicadores de resultados:** resultados inmediatos del programa. Estos indicadores miden el alcance de las medidas para hombres y mujeres. Miden cuál es el output a corto plazo de las acciones. El interés de crear indicadores de género en este caso es conocer si las



medidas planteadas afectan equitativamente a hombres y mujeres en lo que a la ejecución de la medida se refiere.

En la medida en que la ejecución de los programas recaiga sobre personas la creación de indicadores que muestren el grado de participación de hombres y mujeres será más sencillo de obtener y de construir. Al ser estos indicadores de ejecución final del proyecto pueden ya detectarse los fenómenos que han ocurrido a lo largo del periodo analizado.

Algunos aspectos a considerar a la hora de estructurar el tipo de indicadores que entrarían a formar parte de indicadores de resultados serían:

→ **Análisis de participación:** se trataría de observar la participación en equidad de hombres y mujeres. El indicador cuantitativo puede tomarse en términos absolutos, o, con mayor validez, en términos relativos.

No obstante, la participación puede medirse igualmente entre aquellos proyectos que no van dirigidos directamente a personas, sino a la construcción o mejora de una empresa, de un edificio, de un servicio, etc..

→ **Análisis de acceso:** introduciría indicadores que interpreten la desigual participación de hombres y mujeres en los proyectos evaluados: tasas de incorporación (demanda /oferta), razones de esa desigual incorporación. Se trataría de indicadores de carácter cualitativo.



- ➔ **Análisis de satisfacción:** la satisfacción de las personas y agentes involucrados en el programa / proyecto servirá para identificar mejoras en la calidad del mismo. Pueden crearse indicadores en forma de baremo (mayor a menor satisfacción) tomando como variable analítica el género: grado de satisfacción por sexo, análisis de insatisfacción por razón de género.
- ➔ **Análisis de éxito del programa:** los beneficios (o perjuicios) del proyecto no siempre se observan pasado un tiempo desde la finalización del programa. En ocasiones éstos se observan con anterioridad como consecuencia por ejemplo de la renuncia de personas beneficiarias al servicio (beneficiarios /as que abandonan el programa por razones de empleo)
- **Indicadores de efectos y/o impacto:** son los indicadores que miden la efectividad de ese programa y resultan especialmente idóneos para analizar la situación de hombres y mujeres como consecuencia del desarrollo de proyectos. Se obtienen únicamente a partir de que ha finalizado el proyecto y ha transcurrido el tiempo necesario para comprobar el efecto de las medidas aplicadas.

La situación ideal en la construcción de este tipo de indicadores pasa por aislar las relaciones causales entre las situaciones novedosas (de hombres y mujeres) y la ejecución del programa. Dicho de otra manera, serán más ajustados cuanto más capacidad tengan de eliminar los efectos que han ocurrido en la realidad, pero que hubieran ocurrido igualmente.



Desde la visión de género pueden identificarse indicadores observando aspectos como:

- **Aspectos de éxito:** se identifican los niveles de éxito respecto a los objetivos especificados en el programa desagregados por sexo. Tasa de éxito por sexo (% de mujeres que han encontrado trabajo después de la formación, idem para hombres)
- **Aspectos de situación laboral:** los efectos o impactos en la contratación de personas como consecuencia de la puesta en marcha del servicio, empresa, etc.. Tasa de supervivencia de empresas de hombres y mujeres. Mejora de la relación empleo-formación para hombres y mujeres. Reducción de la segregación horizontal. Reducción de la segregación vertical. Reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Mejora del acceso de mujeres a la formación continua.
- **Aspectos de generación de empleo por la incorporación de medidas de igualdad.** Creación de infraestructuras para la conciliación de la vida familiar y laboral que se traduce en generación de empleo. Tasas de ocupación por sexo. Índice de segregación ocupacional...
- **Aspectos de mejora en la calidad de vida:** los efectos sobre la calidad de vida de los hombres o mujeres como consecuencia de la puesta en marcha de proyectos y el fomento de servicios facilitadores. Los indicadores vendrán referidos a la corresponsabilidad en las tareas del cuidado y/o responsabilidades familiares: promoción de igualdad de género en los permisos de paternidad-maternidad. Mejora de la integración y refuerzo de la iniciativa de mujeres rurales por la adecuación del transporte público. Mejoras en la flexibilidad laboral y conciliación de vida laboral y familiar para hombres y mujeres.



- **Aspectos indirectos:** la finalidad última desde el punto de vista de género es alcanzar la situación de equidad entre hombres y mujeres. Esto pasa por la ruptura de roles tradicionales de género.

D. Aspectos Clave: cualquier programa o proyecto tiene sus particularidades y, por lo tanto, no existe ninguna ecuación mágica que ofrezca una cantidad de indicadores de género útiles para la totalidad de casos. Sin embargo, si es cierto que algunos pasos comunes pueden servir para llegar a saber cómo evoluciona la situación de hombres y mujeres a lo largo del tiempo. Éstos son:

- **Desagregar la información por sexo:** la información de la que se disponga debe desagregarse por sexo por varias razones
 - Con el objetivo de observar las **brechas de género**, es decir, la distancia entre hombres y mujeres.
 - Observar la **disponibilidad** o no de este tipo de dato cuando intenta desagregarse por sexo. En ocasiones no se ha desagregado por sexo ya que las bases de datos manejadas no identifican el ítem sexo, sin embargo, podría resultar relativamente sencillo de obtener este dato.
 - Hacer **propuestas nuevas** de indicadores. El uso de indicadores tradicionales pueden ser una condición necesaria, pero no suficiente para captar las realidades de género, por lo tanto, la desagregación de datos posibles da una perspectiva de cuáles son las grandes ausencias de género.
- **Incorporación de indicadores cuantitativos y cualitativos:** los indicadores cuantitativos han sido tradicionalmente más utilizados quizá por ser más fáciles de manejar una vez se dispone de información. No



obstante, algunos aspectos de género se hacen imposibles de analizar desde un análisis cuantitativo. Si pueden acotarse, en una escala que los aproxime a la cuantificación o, al menos a la presentación.

Esta combinación de indicadores se puede identificar en cada una de las categorías de indicadores propuestos.

- ***Incorporación de indicadores de carácter absolutos o relativos:*** los avances en los procesos pueden tomar indicadores en términos absolutos o relativos.

En términos **absolutos:** se toman como cuantías o hechos sin venir referidos al universo. Aunque ofrecen una primera información de volumen de volumen por sexo, únicamente deben de ser utilizados cuando no queda una posibilidad para ofrecer la información en términos relativos.

En términos **relativos:** establece indicadores que vengan referidos a algo. Lo más común cuando pretende observarse una realidad de género es hacerlo teniendo en cuenta:

- **Diferencias de género:** mostrando la relación entre hombres y mujeres. En este caso se incluyen también los índices de feminidad, es decir, número de mujeres sobre hombres por cien. Indican la presencia de mujeres en relación a la presencia de hombres.
- **Diferencias intrasexo:** se muestran datos por sexo.

No puede afirmarse que ninguno de estos indicadores sea mejor que el otro. Deben utilizarse como indicadores complementarios y no sustitutivos, no siendo siempre necesario incorporarlos todos al estudio.



- **Incorporación de indicadores de carácter bruto y neto:** en este caso, los indicadores en términos brutos y netos son especialmente útiles al analizar el impacto. Para distinguir en qué consisten podemos asociar bruto y neto con las siguientes claves:
 - **Efectos brutos:** se trata de los cambios producidos en la persona y que responden a los objetivos generales del proyecto pero donde no se puede atribuir una relación causal entre el proyecto y la situación, sino que, ha podido contribuir a que esta situación sea distinta en combinación con otra serie de elementos. Incluso puede ser que el cambio no se deba en absoluto al proyecto y se esté identificando como propio.
 - **Efectos netos:** son aquellos que muestran la relación causal entre las acciones y la situación de las personas. Por ejemplo: tasa de mujeres que tienen título universitario de ingenieras y desempeñan trabajos de ingeniería.

E. Elección del marco cronológico: la comparabilidad entre indicadores viene condicionada, no únicamente por el consenso en los conceptos sino también por la homogeneidad en los períodos de recogida de información.

- **Creación de un sistema de indicadores:** el consenso en los conceptos y en el listado de indicadores de género es preferible realizarlo lo más próximo al inicio del programa como garantía de incorporación de la información en el tiempo y forma.
- **Decisión de tiempos de recogida:** es preciso llegar a acuerdos de la temporalidad en la que es recopilada la información puesto que lo contrario puede llevar a la imposibilidad de realizar comparaciones. Por



ejemplo, incremento de subvenciones a la inversión de empresas. Desde una visión de género, cabe inicialmente, definir qué se considera como empresa de mujeres. Inmediatamente después debe de definirse cuándo se toma esa información. Por ejemplo, a los cinco meses de haber puesto en marcha la iniciativa de subvencionar la actividad económica.

- **Decisión de tiempos de evaluación de efectos:** igualmente debe decidirse cuándo se recopila la información sobre los efectos del programa.

F. El uso de las fuentes de información: al igual que se han consensuado los conceptos y los tiempos, debe de existir un acuerdo sobre las fuentes estadísticas utilizadas, bien para poner los resultados en referencia, bien para homogeneizar el dato (indicador) ofrecido.

El sentido común apunta a aprovechar las fuentes estadísticas ya conocidas y refrendadas como punto de partida para la creación de indicadores de género por dos razones básicamente: resulta más económico (en términos monetarios y de tiempo) y además permitirá la comparabilidad entre distintos territorios, programas, etc. Las dificultades o deficiencias que se encuentren en este proceso llevarán a proponer la creación de fuentes de información propias.

- **Fuentes de información existentes:** la información que, tanto un proyecto pequeño como uno de carácter nacional requiere, tiene en muchas ocasiones el referente en alguna fuente estadística establecida desde años atrás. El aprovechamiento de las mismas se presenta como una primera solución para el objetivo de incorporar la perspectiva de



género en los proyectos. Para ello es preciso centrar los esfuerzos en dos aspectos:

- **Desagregar por sexo:** en algunos casos ya se produce y publica la información desagregada por sexo en áreas como la relativa al mercado laboral. No obstante, no toda la información suele venir desagregada por esta categoría de análisis cuando la información es requerida en términos territoriales. Las razones pueden ser porque el nivel de desagregación que produce no permite que los indicadores sean estadísticamente significativos.

Pero también puede ser que existiendo este dato o pudiéndolo obtener con cierta facilidad no se haya producido o no se haya hecho visible (publicado). Cualquiera de las dos opciones requeriría una solución sencilla y facilitaría la dotación de información fidedigna y comparable.

- **Problemas conceptuales o ausencias:** desde la visión de género pueden considerarse críticas a la conceptualización de las estadísticas que se usan tradicionalmente en un campo de estudio. Si utilizamos como ejemplo la encuesta de población activa, algunas personas estudiosas del tema han mostrado en trabajos científicos los errores conceptuales de "inactividad". El impacto que ello supone es la consideración de un grueso numeroso de mujeres bajo esta rúbrica (especialmente cuando el corte se hace por edad) por no considerar el trabajo doméstico, sino exclusivamente el trabajo mercantil.

Las propuestas de reconceptualización se presentan en este caso como la solución para contar con estadísticas sensibles al género.



- **Fuentes de información ad hoc:** en ocasiones el indicador de referencia para observar si los resultados del proyecto desde una visión de género son aceptables no es posible conseguirlo con las fuentes estadísticas al uso. Se requiere la búsqueda de nuevas fuentes. En este caso debe trabajarse:

- **Consenso de nuevos indicadores:** debe de existir un consenso de las nuevas respuestas que se necesitan para construir instrumentos de cómo plantear la pregunta. En este caso se pretende buscar un indicador de producción de bienes y servicios por parte de hombres y mujeres tanto en el ámbito público -trabajo mercantil- como privado -trabajo doméstico, voluntario, del cuidado, etc.

- **Consenso en la metodología de medición:** ante la presencia de un nuevo indicador a construir deben definirse claramente los conceptos, los tiempos y el modo de recoger esa información.

G. Análisis cualitativo: la combinación de los indicadores propuestos de carácter cuantitativo y cualitativo va a permitir observar en qué medida el proyecto ha cumplido con los objetivos planteados al inicio del mismo. La perspectiva de género en la creación de esos indicadores no está aun completa. Precisa un último paso en la creación de esos indicadores no sólo de los efectos directos y de los avances para hombres y mujeres. No sólo de la comparación de brechas de género transcurrido un tiempo desde la implementación del programa, sino de revisión de los impactos (efectos) del proyecto sobre las realidades de género. Habitualmente éstos se producen en la interconexión entre los ámbitos público y privado, es decir, en la perpetuidad o variación de los roles de género.



En la selección de indicadores de género se han considerado unos criterios básicos que se muestran a continuación:

- **Los indicadores deben estar desagregados por sexo.** La información para ser analizada desde la perspectiva de género debe de estar desagregada por sexo.
- Los indicadores deben estar **consensuados**.
- Los indicadores deben de ser **fáciles de utilizar y de entender**. El uso de indicadores debe de ser lo suficientemente factible como para que este instrumento de visibilización se utilice por parte de las personas usuarias y ejecutoras de los programas.
- Los indicadores deben de estar claramente **definidos**. La definición de los indicadores no debe de dejar posibilidad de confusión, de forma que el indicador sea calculado de igual manera con independencia de quién lo calcule.
- Los indicadores serán una combinación de instrumentos de carácter **cualitativo y cuantitativo**. La utilidad de información no cuantificable se obtendrá a través de una aproximación cualitativa de la realidad de hombres y mujeres.
- El **número de indicadores** utilizados será **pequeño**.



- Los indicadores planteados deben de ser capaces de visibilizar las necesidades de las personas usuarias de estos indicadores. Los indicadores deben de obtener la información clave que resuma la situación estática y dinámica en términos de igualdad de oportunidades.

- ➔ **Necesidades Básicas:** son las necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados y que, con frecuencia, se relacionan con las condiciones de vida. Satisfacer estas necesidades no implica alterar el equilibrio de poder y posición de hombres y mujeres.

- ➔ **Necesidades estratégicas:** son las necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres. Son aquellas tendentes a modificar las relaciones de género en el ámbito social que permita alcanzar la igualdad entre los sexos.

- Los indicadores deben ser capaces de captar las **modificaciones en el tiempo** de la realidad de hombres y mujeres y de ser comparables en ese tiempo. Los indicadores pueden sufrir modificaciones o deben de ser **flexibles** para ser capaces de captar realidades cambiantes.

La propuesta de indicadores aquí apuntados no pretende agotar todos los indicadores posibles, bien al contrario, intenta dar un apoyo instrumental en la construcción de indicadores de género para facilitar a los /as gestores /as la inclusión de la óptica de género en la ejecución de sus programas.