



INDICADORES de Género

GUÍA PRÁCTICA



PUBLICA:



Este material ha sido editado originalmente por el Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social), que ha autorizado su publicación al Instituto Navarro para la Igualdad.



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

Elaborado por Likadi

Autora:
Mónica Dávila Díaz

Imprime: Gráficas Lizarra, S.A.

Depósito legal: NA-1.656/2007



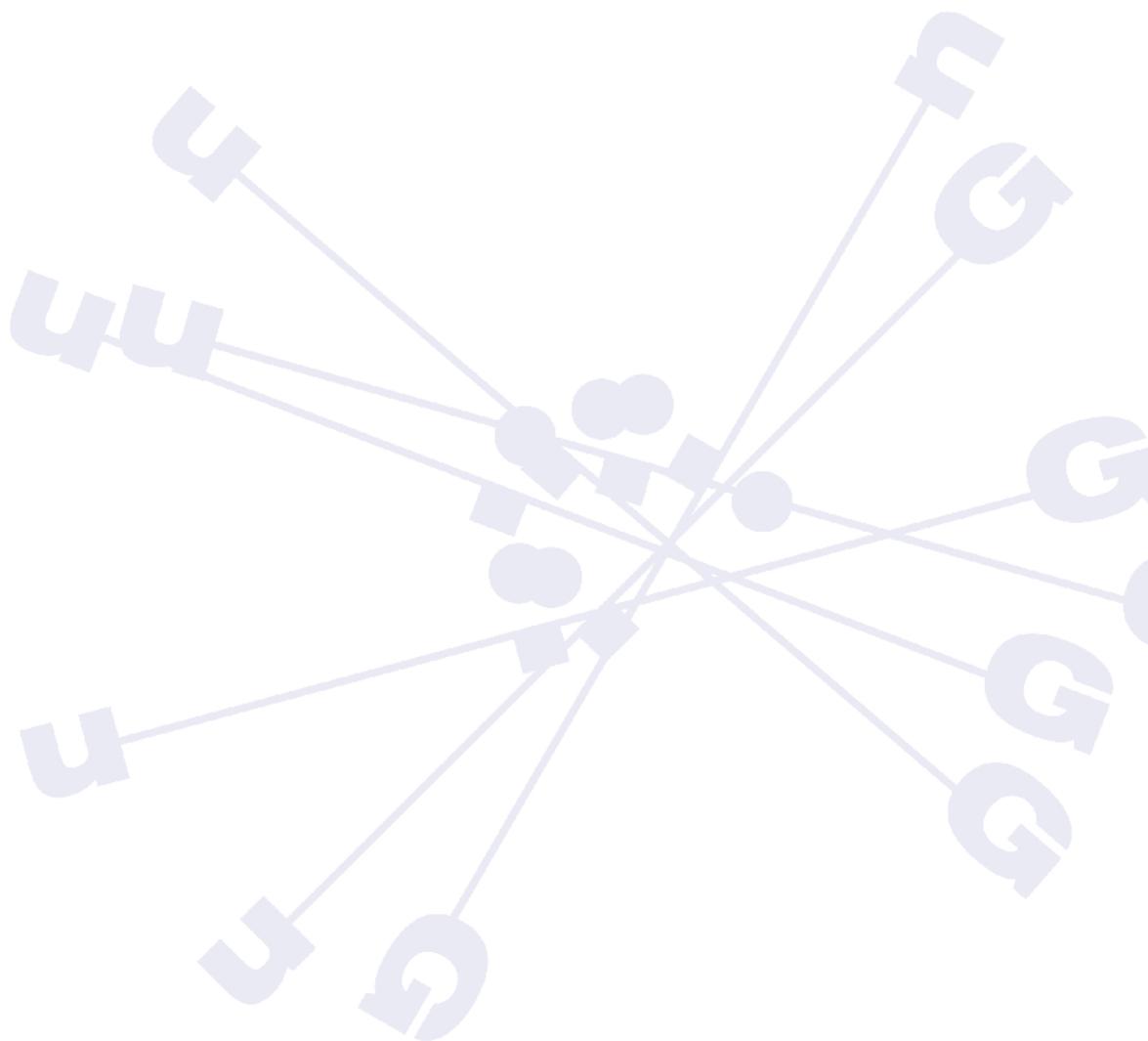
INDICADORES de Género

GUÍA PRÁCTICA



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
0. INTRODUCCIÓN	8
1. LOS INDICADORES	10
1.1. <i>Definición y características básicas de un indicador</i>	10
1.2. <i>Tipo de indicadores</i>	14
1.3. <i>Errores frecuentes al especificar indicadores</i>	20
1.4. <i>Aspectos relevantes en la construcción de indicadores</i>	22
2. LOS INDICADORES DE GÉNERO	26
2.1. <i>Definición de indicador de género</i>	26
2.2. <i>El uso de indicadores de género</i>	27
2.3. <i>Proceso de construcción de indicadores de género</i>	28
3. EJEMPLOS PRÁCTICOS	56
Caso 1. <i>Indicadores de género en la construcción de una infraestructura sanitaria (el caso de un hospital)</i>	56
Caso 2. <i>Indicadores de género en un proyecto de servicio de ayuda a domicilio</i>	66
Caso 3. <i>Indicadores de género en las ayudas al autoempleo</i>	73
4. BIBLIOGRAFÍA	80



PRESENTACIÓN

La puesta en marcha del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010 requiere abordar procesos de formación para todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas con el objetivo de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus actuaciones habituales.

La estrategia dual de transversalidad, “mainstreaming de género”, junto con las acciones positivas constituyen un nuevo paradigma a la hora de poner en marcha las políticas de igualdad. Es el modelo de intervención avalado desde la Unión Europea y propuesto por el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de Navarra.

La guía que presentamos es el inicio de una serie de materiales que el Instituto Navarro para la Igualdad va a facilitar para contribuir a esta formación.

La Guía para identificar la pertinencia de género consiste en un documento de apoyo dirigido a los equipos técnicos que elaboran y planifican las actuaciones de la Administración.

Contribuye de manera importante a desvelar la idea de la no neutralidad de las actuaciones relacionadas con personas ya que todas las actuaciones públicas tienen una incidencia positiva o negativa sobre la realidad diferente de mujeres y de hombres.

Se presentan una serie de ejemplos prácticos seguidos de unas recomendaciones que esperamos sean de utilidad para la aplicación en las políticas públicas.

Teresa Aranaz Jiménez

Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad

INTRODUCCIÓN

El *Mainstreaming de género* o *Enfoque Integrado de Género* se constituye como el instrumento de consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las sociedades actuales. Este enfoque, que supone un cambio estratégico en el modo que las Administraciones Públicas tienen para actuar en aras de eliminar las brechas de género precisa, no obstante, del acceso y uso de estadísticas desagregadas por sexo sobre temas de especial relevancia para las mujeres y los hombres.

Nace así la necesidad de contar con unos indicadores o señales que sirvan para identificar la situación de hombres y mujeres en la economía y en la sociedad. El uso de indicadores tradicionales desagregados por sexo ya puede mostrar algunas situaciones desiguales entre hombres y mujeres, sin embargo, no garantiza que se muestre la realidad compleja que sitúa a hombres y mujeres en posiciones desiguales (desfavorables para aquellas en la mayor parte de los casos), donde se mantienen distintas capacidades de acceso a los recursos, distinta retribución del trabajo realizado, distintas posibilidades de ver realizadas las necesidades planteadas, etc.. y, por lo tanto, que perpetúan la situación de desigualdad entre los sexos. En este sentido, los indicadores habitualmente planteados tampoco permiten conocer el impacto que la intervención pública tiene sobre hombres y mujeres a través de programas y proyectos.

La guía que se presenta a continuación pretende ofrecer un instrumento de uso para la construcción de señales (indicadores) que visibilice la situación real las mujeres en relación a los hombres al tiempo que sirve para el análisis, seguimiento y evaluación de políticas públicas en la evolución de la igualdad de oportunidades entre sexos.

Esta guía se dirige especialmente a las personas que deben construir instrumentos de medición en programas y proyectos y a personas que estén involucradas en alguna actuación pública o privada y necesiten o busquen medir el impacto que éstas tienen o puedan tener sobre hombres y mujeres. En definitiva a personas que preparan el diseño de programas y pretendan estimar el efecto que las actuaciones diseñadas tendrán sobre el colectivo masculino y femenino, al igual que a aquellas personas que estén en la implementación, seguimiento y evaluación de estos programas y busquen conocer cómo las distintas medidas llevadas a cabo han impactado sobre hombres y mujeres.



El manual o guía no está específicamente diseñado para un programa o proyecto concreto, sino que presenta un marco teórico general y pone a disposición ejemplos de distinto tipo para hacer comprensible la construcción de estos indicadores de género.

La estructura con la que se presenta la guía es la siguiente:

Capítulo 1. El concepto de indicador. Explica qué se entiende por indicador y cuáles deben de ser las características básicas que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñarse. Hace una revisión de los distintos tipos de indicadores utilizados, ejemplificando algunos y recogiendo los errores más comunes a la hora de crear indicadores.

Capítulo 2. El concepto de indicadores de género. Aborda la necesidad de crear indicadores capaces de mostrar las brechas de género. Describe en qué consisten, cuáles deben de ser los pasos para crear esos indicadores, los problemas más frecuentes y algunas claves necesarias para incorporar la perspectiva de género en la creación de indicadores.

Capítulo 3. Ejemplos de cómo se identifican y se construyen indicadores de género en casos concretos. Los casos propuestos son un proyecto de servicio de ayuda a domicilio, un proyecto de ayuda a la creación de empleo por cuenta propia y un proyecto de infraestructura sanitaria (creación de un hospital).

1. LOS INDICADORES

1.1 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE UN INDICADOR

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

Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad. En los casos más sencillos se trataría únicamente de adiciones (por ejemplo el número de personas que utilizan las instalaciones deportivas municipales de Málaga a lo largo del año 2003), y en otras pueden utilizarse ratios o porcentajes (por ejemplo: que porcentaje de población utiliza esas mismas instalaciones deportivas respecto a la población total de Málaga). El planteamiento del indicador dará la información para el que está diseñado, pero no otra que puede ser igualmente importante (por ejemplo no ofrece información sobre quiénes son esas personas. No nos proporciona ninguna información sobre la proporción de gente joven, ni tampoco del número de chicos o de chicas que utiliza las instalaciones deportivas y, por lo tanto, no ayudará a diseñar futuras intervenciones en función de los distintos colectivos asistentes. Tampoco nos ofrecerá datos de los colectivos ausentes y no se podrá plantear el por qué de esas ausencias).

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... Siguiendo el ejemplo de las instalaciones deportivas de Málaga y del posible acceso de las mujeres a estas instalaciones, sería preciso desagregar el indicador de porcentaje por sexo (porcentaje de mujeres de Málaga que acuden a las instalaciones deportivas y porcentaje de hombres de Málaga que acuden a las instalaciones deportivas). Estos indicadores ya podrían ofrecer una primera información: en qué medida acceden a actividades de ocio y deporte los hombres y las mujeres de la ciudad.

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. Para entender esta característica puede mostrarse un ejemplo:

Imaginemos que se quiere analizar el trabajo llevado a cabo por un equipo de traductores/as y para ello se escoge un indicador de medición. Éste es el número de traducciones llevadas a cabo por el equipo (o por la suma del número de personas del equipo) en un periodo determinado (supongamos el mes).

¿Puede identificarse este indicador como válido?. En principio puede parecer válido. Estamos escogiendo un “medidor” que identifica el resultado de este equipo de trabajo.

En este caso si se toma el número de traducciones llevadas a cabo en el mes 1 (supongamos 100) y en el mes 2 (supongamos 110), se entendería que la carga de trabajo ha aumentado un 10% (esto si se entendiera que la diferencia de puntuación entre los dos periodos supone verdaderas diferencias en la característica que queremos observar).

Sin embargo, si no tenemos en cuenta otros factores, esta conclusión puede no ser correcta. En realidad puede ocurrir que hayan disminuido las proporciones de las traducciones (que se haya recibido por parte del equipo de traducción un grueso de traducciones más sencillas o incluso más cortas). Igualmente puede ocurrir lo contrario, que se haya incrementado la dificultad de las traducciones (que se hayan recibido en ese mes trabajos de traducción muy especializadas y, por lo tanto, más complejas de llevar a cabo) con lo que el resultado estaría en realidad por encima del 10%. También puede haber ocurrido que se haya despedido algún miembro del equipo (que en lugar de contar con nueve miembros, por ejemplo, estén en ese mes únicamente ocho personas traductoras) con lo que el resultado sería igualmente superior al 10% si se tomara de forma proporcional al número de personas integrantes del equipo. O contrariamente que se haya contratado a personal adicional (con lo que el resultado estaría por debajo del 10%).

La validez es la característica principal del que debe de disponer un indicador, pero como se ha observado a través del ejemplo, 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 mide 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.

Por ejemplo, supongamos que en una localidad de 3000 habitantes están inscritas 100 personas en la oficina de desempleo. A priori podría decirse que existe un 3,3% de la población parada. Supongamos que las personas universitarias de la localidad (un total de 80) desean optar a unos cursos de formación cuyo requisito básico sea el estar inscrito/a en las oficinas de desempleo y que, por lo tanto, el número de personas paradas aumenta a 180. El indicador se traduciría en un falso incremento de la tasa de desempleo, pasando del 3,3% al 6%.

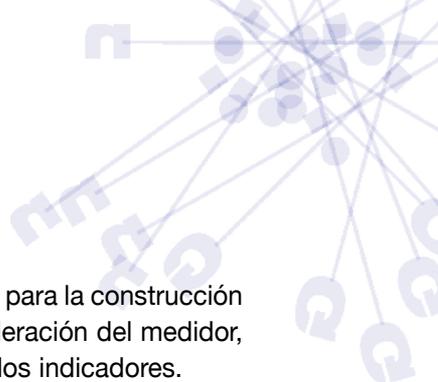
- **Sensibilidad.** Se dice que un indicador es sensible si es capaz de presentar en su resultado distinciones finas de la magnitud que queramos medir. La sensibilidad no es una característica absoluta y no pueden darse fronteras de sensibilidad comunes para todos los indicadores, sino que deben de tomarse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

Por ejemplo, una pesa que mida en kilogramos y en centigramos puede ser útil para medir personas, sin embargo queda excluido como una medida sensible cuando se trata de medir una gargantilla.

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

Un indicador tradicionalmente aceptado como es la tasa de ocupación (porcentaje de personas que trabajan respecto al total de personas en edad de trabajar) es preciso si se interpreta que lo que se quiere obtener es una cifra agregada del conjunto de población, no obstante, no sirve para medir la situación de las mujeres en relación al mundo laboral (al menos, no cuando se toma de forma agregada).

- **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.

Por ejemplo, en la actualidad se pretende obtener información sobre las mujeres empresarias y hombres empresarios en un determinado territorio y por sector económico. La accesibilidad a estos datos es limitada, cuando no imposible, por la ausencia de recogida de información desagregada por sexo. Incluso por la ausencia de información de qué significa empresa femenina en los organismos de estadística. En este sentido la utilidad del dato se hará efectivo en la medida que se defina y estandarice una definición de empresas por sexo y se sistematice la recogida de información de las fuentes básicas.

CRITERIOS DE MÍNIMO CUMPLIMIENTO EN LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES

1. Que sea válido
2. Que sea fiable
3. Que sea sensible (capaz de reflejar los cambios)
4. Que sea comprensible
5. Que sea accesible

1.2 TIPO DE INDICADORES

Las clasificaciones de los indicadores han sido diversas a lo largo del tiempo, sin embargo, pueden estructurarse en dos grandes bloques: por una parte, los indicadores más vinculados al aspecto económico, por otra, los indicadores según la naturaleza del objeto que quieren medir.

Los indicadores de **carácter económico** se agrupan en tres bloques:

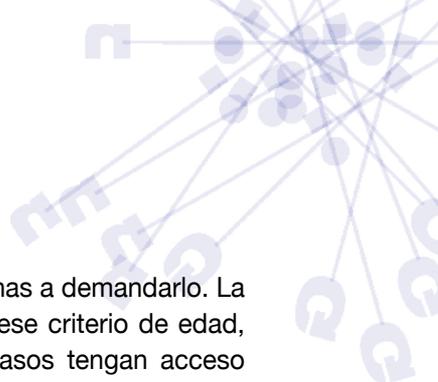
- Indicadores de **eficacia**. La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. De esta manera, un proyecto será más eficaz que otro si sus resultados se aproximan en mayor medida a lo previsto inicialmente.

El aspecto más relevante a la hora de obtener buenos resultados de eficacia es determinar con claridad los objetivos y hacer una definición operativa de los mismos.

Por ejemplo, supongamos un proyecto de la Consejería de Asuntos Sociales donde el objetivo sea incrementar el bienestar de las personas mayores de 65 años. La búsqueda de un indicador de eficacia se hará, a priori, con cierta dificultad, puesto que el indicador que refleje bienestar puede ser de muy distinta índole. Sin embargo, si los objetivos operativos de este proyecto están claramente definidos (por ejemplo, dar acceso al servicio de teleasistencia al conjunto de la población mayor de 65 años), el análisis de eficacia resultará más fácilmente calculable (porcentaje de población con estas características que se ha acercado a los servicios sociales de la zona a estudio con estas características y que ha sido beneficiaria del servicio de teleasistencia).

El indicador de eficacia deja dos problemas sobre la mesa:

- No da información sobre la idoneidad del objetivo. Efectivamente el indicador de eficacia sirve para medir previsión frente a resultado, sin embargo, no ofrece ninguna clave sobre si es correcto o no el planteamiento del objetivo. En el caso expuesto, una primera crítica o un apunte de deficiencia en el indicador de eficacia puede ser que el objetivo perseguido está dirigido no a la población más vulnerable –personas de edad avanzada- sino a aquella que, bajo ese perfil, es conocedora de los servicios sociales y de este pro-



yecto en particular y sabe y/o puede acceder a las oficinas a demandarlo. La población más vulnerable será la población que, bajo ese criterio de edad, tenga menores recursos económicos y, en muchos casos tengan acceso a los servicios sociales (conocimiento, hábito de acudir a estos servicios, información sobre las medidas llevadas a cabo...). Este indicador de eficacia, por ejemplo, no ofrecería ninguna información, según está planteado, sobre la apropiación de las mujeres de estos recursos públicos o si son ellas las beneficiarias mayoritarias de este programa.

■ Puede proporcionar información sesgada. Como se ha dicho, el indicador en cuestión, pone de manifiesto la distancia que existe entre lo previsto (objetivo operativo) y lo ejecutado (resultado obtenido). El indicador puede cifrarse en un volumen muy elevado y, por lo tanto, interpretarse como de éxito debido a dos razones contradictorias o que no significan cosas similares:

- Por una parte, porque la ejecución del programa haya sido especialmente bueno y haya respondido a demandas reales (es decir, en el ejemplo planteado, que se haya hecho una campaña lo suficientemente exhaustiva como para decir que el conjunto de personas potencialmente demandantes de la acción han sabido y podido acudir a demandar el servicio de teleasistencia), al tiempo que se establecía una previsión ajustada a la realidad (imaginemos que se preveía que acudieran 2000 personas y los resultados de personas con ese perfil con el servicio de teleasistencia ofrecido por las autoridades de servicios sociales alcancen los 1950, donde además se mantienen las ratios de presencia femenina entre población real –el 70% de las personas mayores de 65 años con baja renta son mujeres- y la población beneficiaria –de las personas que reciben teleasistencia el 70% son mujeres-). En este caso, el indicador de eficacia calculado se aproxima con claridad a la realidad.
- Por otro, que las previsiones ofrecidas hayan sido muy escasas y los resultados moderados. La ratio obtenida será elevada básicamente por la baja previsión, no en sí por los buenos resultados. De forma idéntica un mal resultado de eficacia puede ser resultado de una previsión muy generosa frente a una ejecución media.

Con el ánimo de evitar el deterioro del sentido original de la eficacia que era observar la capacidad que las organizaciones (programas o proyectos) tenían para responder a las demandas del entorno se hace hincapié en buscar una

serie de indicadores de eficacia que no sólo midan la relación entre resultados conseguidos y objetivos marcados, sino también la capacidad de las organizaciones (programas o proyectos) para conocer esas demandas del entorno y adaptarse a ellas.

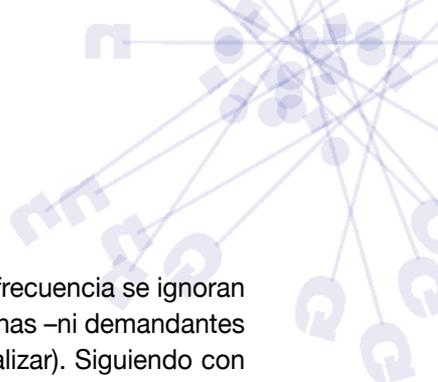
- **Indicadores de eficiencia.** El término de eficiencia incorpora al concepto de eficacia el aspecto económico. Es decir, relaciona el resultado del programa o proyecto con los costes derivados de la actuación. Así, un proyecto (programa u organización) es más eficiente que otro si con los mismo recursos empleados (número de personas, maquinaria, dinero, etc..) es capaz de obtener un mayor número de producto. O dicho de otra manera, si obtiene la misma cantidad de producto (resultado) utilizando menores recursos.

Sin ponerse en cuestión la necesidad de disponer de un sistema de indicadores de eficiencia que minimice los costes o maximice el impacto de los recursos escasos disponibles, el uso de estos indicadores en exclusiva puede tener algunas consecuencias no deseables, así:

- En el ámbito social no suele ser sencillo calcular los beneficios derivados de las inversiones públicas, aunque sí el de los costes. Este fenómeno hace que se interprete en ocasiones el alto costo del programa o proyecto y por ende la búsqueda de recortes presupuestarios al mismo.

Por ejemplo: numéricamente parece sencillo calcular el coste derivado de una intervención en acciones de ayuda a domicilio en un Ayuntamiento a lo largo de un periodo determinado (un total de 10.500 horas destinadas a este servicio con un coste de 9 euros la hora y unos costes de administración calculados para ese período de 10.000 euros supone un coste total de 104.500 euros), sin embargo, pareciendo obvio el beneficio social derivado de la actuación ¿cuál es el beneficio cuantitativamente hablando?. Existen métodos para estimar estos beneficios (método de “disposición a pagar”), pero éstos no se calculan directamente de manera sencilla y poco costosa.

La invisibilidad cuantitativa de estos beneficios sociales pueden hacer difícil la interpretación de si los beneficios superan a los costes asumidos. Igualmente hacen difícil la comparabilidad con otros servicios alternativos que ofrecen servicios similares pero no idénticos.



■ Debido a la dificultad de medir en el ámbito social, con frecuencia se ignoran las externalidades (los efectos que sobre terceras personas –ni demandantes ni oferentes directos/as- tienen las intervenciones a analizar). Siguiendo con el ejemplo que se planteaba anteriormente la ausencia de análisis cuantitativo del beneficio social (o su dificultad) suele dejar aparcado el análisis del beneficio procurado no sobre la persona directamente beneficiaria (quien efectivamente recibe el servicio de ayuda a domicilio) sino sobre la persona que anteriormente realizaba las tareas de cuidado (habitualmente mujeres: madres, hermanas, hijas, nietas que llevan a cabo el rol del cuidado familiar).

■ Indicadores de **efectividad o impacto**. La eficacia pretendía medir el efecto que se ha producido por haber llevado a cabo una actuación (grado de cumplimiento del objetivo), es decir, analizaba los efectos directos. La efectividad, por su parte, intenta valorar el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) pero también el indirecto (sobre el resto de población).

Si utilizamos el mismo ejemplo anterior, los indicadores de impacto intentarán valorar el bienestar adquirido por las personas beneficiarias directas, pero igualmente por el resto de población, en este caso valorar los beneficios estimados de liberar tiempo y responsabilidad al conjunto de personas que anteriormente cuidaban a los/as actuales beneficiarios/as de la ayuda a domicilio.

La segunda clasificación es aquella que identifica los **indicadores según la naturaleza del objeto** a medir; así cabe distinguir:

■ Indicadores de **realización**. Se trata de indicadores referido a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da.

Son indicadores utilizados en mayor medida al inicio de la realización del proyecto o en los procesos de seguimiento y que pueden servir de imagen de lo que va a ser el proyecto.

Varios indicadores pueden ponerse como ejemplo: nº de puestos formativos propuestos en un programa de formación, número de granjas que reciben subvención, número de autopistas a construir con límite de velocidad superior a los 120 km/h, número de hospitales realizados. Todas estas medidas pueden

incorporar un componente de género, bien desagregando por sexo la información (aquella donde haya personas detrás), bien analizando los roles diferenciales de género que se incorporan en las acciones (ver capítulo de indicadores de género y ejemplos).

- **Indicadores de resultados.** Se trata de indicadores que comparan cuantitativa o cualitativamente (o una combinación de ambos) los objetivos planificados y los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política.

En general son indicadores que proporcionan información valiosa y que sirven para obtener datos finales de las actuaciones, pero que también dan claves de los problemas que puedan estar surgiendo en los procesos y que se derivan en actuaciones deficitarias.

Varios ejemplos muestran este tipo de indicador: grado de cobertura de la formación continua en un territorio (% de población ocupada que recibe formación sobre el total de población ocupada en ese territorio en un momento determinado). % de empresas subvencionadas respecto al total de empresas demandantes. Ambos son indicadores de eficacia según los objetivos planteados.

Coste medio de las actuaciones dirigidas al Ingreso Mínimo de Inserción en el año 2003 (indicador de resultado de eficiencia según el objetivo planteado).

- **Indicadores de impacto.** Se trata de los indicadores de efectividad del programa. Medirían los éxitos del programa.

Son los más útiles para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificarlo o hacerlo desaparecer.

Algunos indicadores como la tasa de ocupación de personas que han recibido un curso de formación dirigido a desempleados/as cuyo objetivo era la empleabilidad, son indicadores de efectos de los proyectos. No obstante, el impacto de este proyecto sería el incremento neto de empleo como consecuencia de la ejecución de este proyecto.

Existirían algunos indicadores adicionales:

Por último, los indicadores pueden tener carácter cualitativo o cuantitativo. Las

tendencias actuales llevan a impulsar una combinación de ambos tipos de indicadores, entendiéndolos como complementarios y no como sustitutivos.

- Indicadores **cuantitativos**. Proporcionan información concreta para demostrar los resultados alcanzados.

Suelen ser datos en forma de número (1000 beneficiarios/as de formación), porcentaje (10% de mujeres formadas), tasa (10 niños/as nacidos/as por cada 1000 habitantes), índice (índice de masculinidad: número de hombres sobre número de mujeres)

- Indicadores **cualitativos**. Los indicadores cualitativos facilitan la comprensión de los cambios en los procesos, las actitudes, las creencias, los motivos y los comportamientos. Normalmente los indicadores cualitativos se expresan numéricamente para ilustrar cambios. Estos puede llevarse a cabo, por ejemplo, utilizando un sistema de puntuación para seguir de cerca la mejora de calidad de los servicios de salud (haciendo una valoración de 1 a 5).

Suelen analizarse a través de palabras como cumplimiento de, calidad de, alcance de, nivel de...

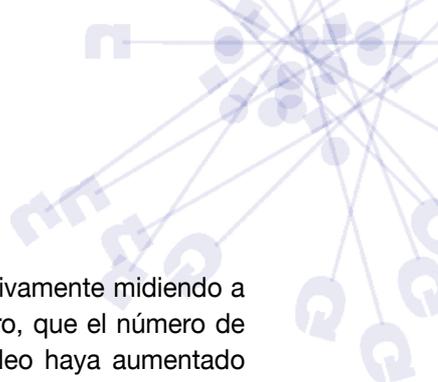
TIPOS DE INDICADORES		
ECONÓMICOS	SEGÚN NATURALEZA	DE ANÁLISIS
■ De eficacia	■ De realización	■ Cualitativo
■ De eficiencia	■ De resultado	■ Cuantitativo
■ De efectividad	■ De impacto	

1.3 ERRORES FRECUENTES AL ESPECIFICAR INDICADORES

La creación de indicadores no siempre resulta sencilla y, en ocasiones, la existencia de un número elevado de ellos no hace más que confundir o difuminar los verdaderos resultados de los programas. Algunos errores tienden a repetirse en el momento de hacer una elección sobre los indicadores a utilizar. A continuación se anotan algunos de estos errores:

- El indicador **no se relaciona con el resultado**. Los indicadores finalistas tienen que medir resultados y no un ámbito de la actividad. Por ejemplo, en el caso de que el objetivo de una acción de ayuda al desarrollo sea “mejorar la disponibilidad de los servicios de salud reproductiva”, un indicador que sea “cantidad de equipo adquirido” sólo indica una mayor capacidad por parte de las personas responsables del proyecto de actuar sobre el terreno y de abordar mayor número de pacientes. Sin embargo, no da ninguna indicación clara de cuál ha sido el uso de estos servicios por parte de la población potencial.
- La creación de indicadores **no refleja el objetivo**. Los indicadores tienen en común la búsqueda de información relacionada con los objetivos planteados inicialmente. En algunos casos se generan indicadores que, pretendiendo mostrar una relación directa con el objetivo, pueden mostrar efectos no directamente ligados al objetivo. A través de un ejemplo de políticas activas puede entenderse fácilmente este tipo de error.

En el caso de un programa cuyo objetivo sea el incremento de empleo se puede identificar un indicador como la disminución de la tasa de paro como medidor de los cambios producidos en el empleo de las personas. No obstante, la tasa de paro se calcula como el peso de personas paradas sobre activas, es decir, como un cociente donde, en el numerador aparecen las personas que no han accedido al empleo y en el denominador las personas activas (suma de personas de edades de 16 y más años que, o bien están realizando una actividad remunerada –personas ocupadas- o bien están desempleadas –buscan activamente empleo, pero no logran conseguirlo-). Si el resultado final es, por ejemplo, una disminución de la tasa de paro, esta cifra puede ser debido a dos razones distintas: por un lado: que haya aumentado el número de



personas ocupadas (con lo que el objetivo se estaría efectivamente midiendo a través del indicador y su valoración sería positiva), por otro, que el número de personas que se encuentran buscando activamente empleo haya aumentado (por ejemplo como consecuencia de la entrada en el mercado laboral de mujeres que, anteriormente estaban realizando tareas domésticas únicamente y buscan incorporarse a trabajos remunerados, pasando del llamado “amas de casa” a población activa. En este caso, el objetivo no se ha logrado, no hay mayor número, ni absoluto ni relativo, de personas empleadas, sin un mayor número de personas que buscan ese empleo.

- El indicador es **poco realista**. Los indicadores utilizados para el análisis de un sistema (organización, programa o proyecto) debe de tener en cuenta la capacidad para construirlo, es decir, debe de tener en consideración la disponibilidad de datos necesarios para que éste sea efectivo.

De poco sirve crear el indicador más exacto si la información para su recopilación resulta especialmente compleja o imposible. Este hecho no debe, sin embargo, hacer desistir de la creación de indicadores nuevos debido a que en el momento de plantearlos esta información no esté disponible. Es el caso de gran parte de los datos necesarios para realizar un análisis de programas y proyectos desde la perspectiva de género.

Debe, por lo tanto, hacerse una combinación entre economía y necesidad de conocimiento de nuevos resultados que hagan más fidedigna y completa la información de la que dispongan las personas en posición de tomar decisiones.

- **Uso excesivo** de indicadores. Se debe de realizar una batería breve de indicadores que sintetizen la realidad a lo largo del tiempo para facilitar la utilización de los mismos. La presencia de un número elevado de indicadores puede servir para confundir más que para aclarar. Las personas encargadas de crear y trasladar indicadores deben disponer de la capacidad para gestionar internamente una serie de indicadores más numerosos que le permitan tomar decisiones correctamente y ser capaz de trasladar los indicadores que sintetizen esa realidad.

1.4 ASPECTOS RELEVANTES EN LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES

- **Involucrar a los/as agentes** implicados/as. La experiencia ha mostrado que la construcción de un sistema de indicadores es más útil y tiene más capacidad de funcionamiento cuando las personas o entidades implicadas están involucradas en su creación. Usualmente existe la tentación por parte de expertos/as en la materia de construir un sistema técnicamente ideal de indicadores que difícilmente puede llegar a ser operativo.

El procedimiento recomendado comienza por seleccionar un número personas voluntarias dispuestas a participar en el diseño del sistema de indicadores. Este número de personas debe de ser representativo del conjunto de componentes del programa.

- Seleccionar los **indicadores más relevantes**. Cada una de las personas que forman parte del equipo que diseñe los indicadores tiene sus propias responsabilidades, sus propias áreas en la toma de decisiones y su propia necesidad de disponer de un tipo de información. Es decir, todos los indicadores no tienen la misma utilidad para todos los niveles de decisión

Ejemplo: Se ofrece la posibilidad de llevar a cabo un proceso de creación de indicadores para evaluar un programa de transporte urbano. En él se convoca a diferentes agentes involucrados/as: usuarios y usuarias del servicio, conductores/as, dirección de empresa, agentes de igualdad, administración pública como subvencionadora, etc.. Cada uno de ellos/as plantea unos indicadores o aspectos generales que deben de recoger los indicadores en función de sus necesidades.

Pongamos el ejemplo del transporte urbano:

Agentes	Indicadores demandados
Usuario/a	Frecuencia de viajes, nº líneas por zona, accesos a los autobuses, precios..
Conductor/a	Nº de horas trabajadas, nº de trayectos realizados, salario medio mensual ...
Dirección	Recursos obtenidos/mes, satisfacción de usuarios/as, coste/mes por ofrecer el servicio, nº viajeros-as/mes, nº viajes/mes
Agentes igualdad	Nº trabajadoras/total de personas trabajan, trabajadoras por niveles ocupacionales (igual para hombres), adecuación de las líneas a las necesidades de género, existencia de mecanismos para facilitar subida y bloqueo de carritos, etc.
AAPP	Subvención concedida, rentabilidad de la línea, precio/billete

- Sugerir un **número limitado** de indicadores. En la medida que se involucran más agentes en el programa o proyecto, el número de indicadores demandados para la toma de decisiones conjunta será más amplio. La operatividad para evaluar requiere, sin embargo, elegir una batería de indicadores reducida, aunque algunos indicadores expuestos puedan ser útiles para ser utilizados internamente por cada uno de los colectivos analizados.

Para ello se hace preciso:

- Ordenar los indicadores de manera que se agrupen homogéneamente.
- Ordenar igualmente los subprogramas que hay en el programa general, de manera que se puedan interpretar o seleccionar los indicadores más necesarios para cada uno de los subprogramas.

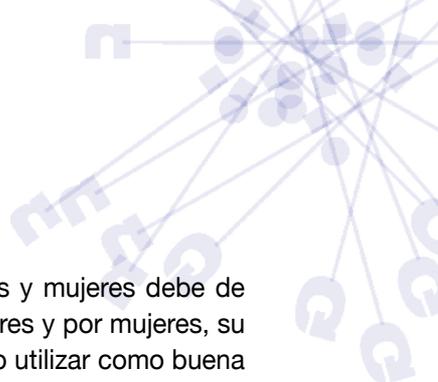
- Encontrar indicadores **generales de impacto**. En los procesos de evaluación se hace imprescindible tener indicadores de efectos y/o impacto. En este sentido, además del grueso de indicadores referentes a otras áreas de interés (actividad, proceso, *input*...) deben consensuarse indicadores que sinteticen el impacto de las actuaciones expresadas en el programa.

Una manera sencilla de seleccionar este tipo de indicadores puede resumirse en los siguientes cuatro pasos:

- El equipo encargado de realizar ese sistema de indicadores de impacto debe recopilar toda la información que exista en el proyecto sobre objetivos (descripción general y específica) y sobre el desarrollo y la expectativa real existente sobre el impacto que se prevé que tengan las distintas actuaciones.
- Seleccionar de toda esa documentación aquellos destinados exclusivamente a los efectos e impactos que tiene o puede tener el programa.
- Ordenar los indicadores, dándoles nombres que identifiquen el significado con el indicador, intentando que éstos sean pocos y genéricos, es decir, que puedan ser aplicados a varias acciones del programa sin necesidad de crear instrumentos de medición nuevos.
- Al incluir la igualdad de oportunidades como objetivo transversal al programa o proyecto, deben de recopilarse datos desagregados por sexo y desarrollar indicadores específicos de género.

- **Determinar el plazo.** Los indicadores deberán de tener un análisis temporal o deberá analizarse en qué momento se debe recoger la información. En este sentido, para cada proyecto es preciso calcular el tiempo en el que se observan (o es previsible que se observen) los efectos de las medidas.

Por ejemplo, un proyecto de ayudas al autoempleo requiere una serie de indicadores de impacto (y/o de efectos) que no tendrán valor si se realizan inmediatamente después de dar la ayuda. Digamos que un indicador que puede ofrecer un valor importante en este caso es la tasa de supervivencia de las empresas creadas como consecuencia de la ayuda al autoempleo. No obstante, esta tasa de supervivencia variará en el tiempo (será previsiblemente muy elevada nada más comenzar la actividad y menor a medida que pase el tiempo). En este caso, una fecha primera aceptada para la primera observación de la actividad



es el año. El análisis del impacto diferencial para hombres y mujeres debe de recoger información relativa a empresas creadas por hombres y por mujeres, su evolución y causas de éxito o fracaso para poner remedio o utilizar como buena práctica en otras intervenciones públicas.

ASPECTOS GENERALES A TENER EN CONSIDERACIÓN PARA LA CREACIÓN DE INDICADORES

1. Involucrar a los/as agentes del programa o proyecto en su construcción
2. Identificar indicadores más relevantes
3. Presentar número limitado de indicadores
4. Introducir indicadores de impacto (desagregados por sexo y específicos de género)
5. Determinar plazos de recogida y presentación de información

2. LOS INDICADORES DE GÉNERO

2.1 DEFINICIÓN DE INDICADOR 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.

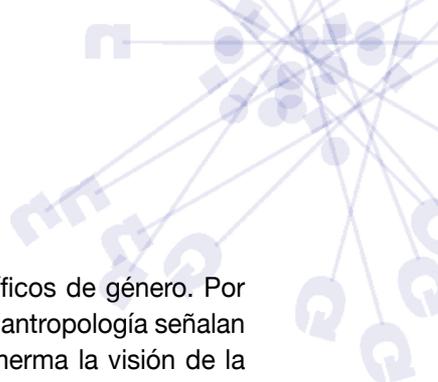
Parte de la base de que los roles de género existen e indican los cambios de estatus del hombre y la mujer en un periodo de tiempo. Permite:

- 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 que 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, expertas en aspectos de género, como Waring (Waring 1994)¹, 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 dentro 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

¹ Waring, (1994). *Si las mujeres contaran. Una nueva Economía Feminista. Vindicación.* Madrid



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.

El inicio en el desarrollo de indicadores sensibles al género se produce en las áreas del desarrollo, siendo impulsores de la creación los organismos internacionales y agencias de cooperación internacional como el Banco Mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Agencia de Estados Unidos (USAID), Alemana (GTZ) y Canadiense de Cooperación, o el PNUD. Inicialmente, la preocupación en el diseño de indicadores se centra 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.).

2.2 EL USO DE INDICADORES DE GÉNERO

Los indicadores de género han comenzado a tener presencia entre las personas gestoras de programas o proyectos recientemente. Con anterioridad a 1970 el centro de creación de indicadores se encontraba en el área económica y por lo tanto, los indicadores creados se centraban en el análisis de crecimiento económico o en el desarrollo de infraestructuras. Estos objetivos focalizados exclusivamente sobre aspectos económicos suponían la incapacidad de medir el ya notorio impacto que las decisiones políticas estaban teniendo sobre la pobreza. Durante la siguiente década y con el ánimo de observar el desarrollo como un aspecto no idéntico al crecimiento económico, se desarrollan en el mundo un conjunto de indicadores sociales capaces de observar la evolución en áreas como la salud, la educación, el empleo, etc.. Pero no será hasta iniciada 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, que comience 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 (Pekin, 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 de la situación de mujeres y hombres. En el caso europeo se ha iniciado el camino para incorporar indicadores de género a la planificación, 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 y 95+), 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).

2.3 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 la recopilación de datos ligados a hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades 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 a acceder a los datos por sexo se presenta en la actualidad como un reto y no como una incapacidad de construcción de indicadores.

Dicho esto, cabe 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:

2.3.1. 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 5 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.

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

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 encuentran, en muchas ocasiones, entre este tipo de objetivos.

Por ejemplo: aumentar el *empoderamiento* de las mujeres de un área rural para que puedan participar en la adopción de decisiones en sus respectivas comunidades. En principio el *empoderamiento* es difícil de medir y no existe acuerdo sobre el método para hacerlo. Suelen recoger cambios de tipo personal, socio-económico y político, lo cual dificulta aún más la construcción de indicadores. Si se entiende por definición de empoderamiento aquella definida por (CIDA 1994)²: “hombres y mujeres, controlando sus propias vidas: estableciendo propias prioridades, incrementando la autoestima, resolviendo sus problemas y desarrollando confianza en sí mismas”.

Algunos indicadores cuantitativos de empoderamiento en este caso pueden ser número de propuestas impulsadas por las mujeres objeto del 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?.

² Adaptado de CIDA (1994). *Corporate Implementation Strategy for the Women in Development Gender Equity Policy*. Hull: CIDA, Draft, mimeo

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 (véase el apartado sobre tipo de indicadores).

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. ¿Qué significa esto?
 - Que debería indicar qué perfil se pretende incluir como beneficiario/a. En el ejemplo de matriculación en la universidad debe especificarse si se pretende incluir población joven (egresada del bachillerato) o cualquier persona (eso haría que la tasa de crecimiento pudiera ser de personas mayores).
 - Que debería indicar cuánto es deseable alcanzar (por ejemplo en el caso anteriormente expuesto, debe incrementarse la matrícula un 10%).
 - Que debería indicar en qué período debe lograrse el objetivo (en el ejemplo, en cinco años).
 - Que los conceptos deberían de estar claramente definidos. En el ejemplo de la incorporación de personas a la universidad para realizar estudios sin discriminación por razón de sexo. Un enunciado distinto sería la incorporación de personas a la universidad introduciendo mecanismos de acción positiva que lleve a lograr una igualdad de acceso en el presente y que sirva para recuperar las deficiencias del pasado (es decir, que se procure una incorporación más rápida de las mujeres, que están en menor presencia en la actualidad).
 - Que deberían de establecerse objetivos realistas. En el ejemplo, la intención de que crezca la matrícula en la universidad será factible siempre y cuando exista un número de personas en el eslabón inmediatamente anterior –bachillerato– que permita ese crecimiento. Para ello deben de tomarse los datos de referencia desagregados por sexo y aplicar la tasa de crecimiento relativo para unos y otras.

- Que deberían de generarse objetivos verificables. Debería existir algún mecanismo de medición que permita comprobar si han existido éxitos o fracasos. En el ejemplo expuesto, el número de personas que en la actualidad forman parte del colectivo universitario permite determinar el ritmo de avance para hombres y mujeres.

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

- Los programas no suelen disponer de objetivos cuantificables. Suelen estar definidos los objetivos pero las restricciones suelen venir referidas al presupuesto disponible para ese ejercicio. No son, sin embargo, previsiones físicas, sino financieras.
- No se cierran horizontes temporales. Es decir, no se especifican períodos máximos para alcanzar los objetivos, posiblemente por la incertidumbre en la respuesta de las demandas (demandas formativas, demandas de ayudas económicas, etc.).
- Muchas veces los conceptos son confusos. Por ejemplo, en una política activa de empleo, un objetivo puede ser la inserción laboral de los hombres y mujeres. Sin embargo, no se especifica qué es inserción. Ésta puede significar que, tras la acción (formativa, de asesoramiento, etc.) la persona esté trabajando en el momento en el que se realiza la encuesta de comprobación. Puede significar que haya trabajado desde la acción hasta el momento de realizar la encuesta. Puede también ser que haya trabajado un porcentaje de tiempo preestablecido. La realidad es que se especifica “inserción”, sin definir claramente el concepto, con lo que las comparaciones entre programas pueden ofrecer datos no comparables.

En el caso de género hay algunos conceptos que deben establecerse claramente para que su ausencia de definición no sirva para tapar o invisibilizar a las mujeres. Es el caso de lo que es considerado *empresa de mujer/es*: son empresas cuya propietaria es mujer y/o aquellas donde el 50% o más del capital social corresponde a mujeres.

- El objetivo general debe enunciarse teniendo en cuenta los estudios de referencia y los puntos de partida. En el ejemplo anteriormente expuesto, el proyecto de incorporación de personas a la universidad debe de recopilar datos sobre participación de universitarios y universitarias en la sociedad actualmente y las características generales de esa incorporación. De manera que permita definir con claridad las situaciones generales (un 3% de la población

es universitaria) y las brechas de género (un 2,5% de la población masculina es universitaria y un 3% de la femenina lo es).

Desde el punto de vista cualitativo debería analizarse dónde pueden existir brechas de género. En la actualidad estas brechas no son tanto numéricas (en la cifra global de personas universitarias hombres y mujeres) sino en la segregación formativa (el tipo de formación reglada elegida por unos y otras ligado a las profesiones tradicionalmente masculinas y femeninas).

- 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 incrementadas las necesidades de incluir indicadores adicionales.

En el caso de los objetivos transversales, como es el de la igualdad de oportunidades, 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.

CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

PASO 1: ADECUACIÓN DE OBJETIVOS

- a) Identificación del resultado directo a alcanzar
 1. Perfil de la persona beneficiaria
 2. Cuantía a alcanzar
 3. Periodo para alcanzar los resultados
 4. Definición de conceptos de resultado
 5. Objetivos realistas
 6. Objetivos verificables
- b) Objetivos en términos referenciales
- c) Establecimiento de objetivos al inicio de la programación

2.3.2. Identificación de las brechas de género. Siempre que puedan realizarse y sean pertinentes se definen cálculos para cada 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 recursos, la participación, las normas o 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.

Pertinencia de Género

- Cuando el programa (proyecto) va dirigido a personas mujeres y/o hombres.
- Cuando el programa no va dirigido a personas (infraestructuras, construcción, adquisiciones, empresas)
 - Siempre que haya hombres y mujeres tras esas construcciones, adquisiciones, empresas.
 - Siempre que se consideren o invisibilicen las necesidades de mujeres y hombres.

ES PERTINENTE

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. Este paso siempre es posible cuando los proyectos van dirigidos a personas (en el caso de la sanidad, educación, asuntos sociales, etc..). Pero también lo es cuando los proyectos suponen una construcción (infraestructuras, compra de equipamiento, etc.). En este caso, la desagregación de información viene referida a las empresas (empresas de mujeres ya definido anteriormente) que forman parte del proceso de creación (empresas masculinas o femeninas que construyen, que venden, que dotan el equipamiento, etc..). Igualmente de las condiciones de esas empresas y su camino hacia la igualdad: si las empresas contratan mujeres y hombres, cuál es la brecha ocupacional (si las mujeres se concentran en actividades tradicionalmente femeninas y los hombres en aquellas tradicionalmente masculinas), si existen medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar que involucre a ambos sexos (aprovechamiento de descansos parentales por ambos sexos en la empresas), si existen medidas para equiparar salarios, si existen medidas de promoción de mujeres para romper el *techo de cristal* en la empresa...
- 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. Un ejemplo puede ser el concepto de producto interior bruto (PIB), muy utilizado para mostrar el crecimiento (y en parte, el desarrollo) de las economías. El PIB, en la medida que compila la cantidad de bienes y servicios finales generados en un país en un periodo de tiempo y que centra la medición en los mercados, deja fuera aquella producción de bienes y servicio que no pasa por el mercado. Dicho de otra manera, no considera aquello que no tiene precio. En este sentido el aporte realizado dentro de los hogares, en el trabajo voluntario o en las acciones de cuidado “gratuito”, tradicionalmente desarrollado por mujeres, no existe.

- 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. En el ejemplo de la Universidad los datos se ofrecen en términos de cobertura cuando se reflejan respecto a una población llamada “universo”; por ejemplo: % de mujeres en universidades respecto a toda la población femenina, e igual para el caso de los hombres. Ó % de mujeres en universidades respecto a la población femenina de entre 18 y 25 años, e igual para los varones.

Para el caso de una infraestructura (creación de un museo) sería el % de empresas de mujeres y de hombres involucrados en la creación del edificio, en la adquisición de materiales (mesas, sillas, cuadros, etc.). Igualmente el % de empresas que han incorporado en los dos últimos años medidas específicas de igualdad (medidas de contratación de mujeres, identificación en convenio de equiparación de salarios, reducción del índice de segregación ocupacional, fomento del uso de medidas de conciliación familiar y laboral por parte de hombres, etc.)

■ *Planificación de necesidades*. Las realidades a las que se enfrentan hombres y mujeres son bien distintas, sus necesidades inmediatas también. Las necesidades relacionadas con el cuidado de personas mayores y de niños/as 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.

Igualmente las realidades en cuanto a capacidad de movilidad de las mujeres muestran diferencias. Así, la construcción de un centro comercial a las afueras de las ciudades viene condicionado a la disponibilidad de medios de transporte para su uso. Las mujeres, en mayor medida que los hombres, tienen menos disponibilidad de transporte privado (coche) y son más dependientes de los medios de transporte públicos. La identificación de necesidades en cuanto a líneas de comunicación entre zonas residenciales y el centro

comercial, o respecto a la frecuencia de los autobuses, son aspectos que se deben de considerar al inicio de la puesta en marcha de los proyectos para incluir de manera más clara a hombres, pero también a mujeres.

■ *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 igualdad de condicionantes?. En el ejemplo de la universidad, cabe apuntar posibles brechas de género en la incorporación cuando se analiza por categorías formativas (por ejemplo, carreras universitarias como las ingenierías o la marina civil han sido tradicionalmente masculinas, mientras que trabajo social, enfermería tradicionalmente femeninas). Por lo tanto, debe de realizarse un análisis cuantitativo por especialidades: índice de feminidad (por ejemplo: número de universitarias estudiantes de marina / número de universitarios estudiantes de marina. Otro indicador en este sentido podría ser % de mujeres universitarias que cursan estudios de marina y compararlo con % de hombres universitarios que cursan estudios de marina).

■ *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 (elección de la formación reglada u ocupacional), a través de las imágenes y el lenguaje (la presencia de los cursos formativos masculinos en masculino –soldador- o las imagen de soldadura relacionado con hombres) y los laborales (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 (cuidado, atención, tareas domésticas, etc.) 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/as, de personas mayores, etc., puede estar marcando la ausencia de algunas mujeres del mercado laboral.

La creación de proyectos con intenciones definidas, por ejemplo de eficiencia del sistema sanitario, puede tener un impacto positivo o negativo sobre

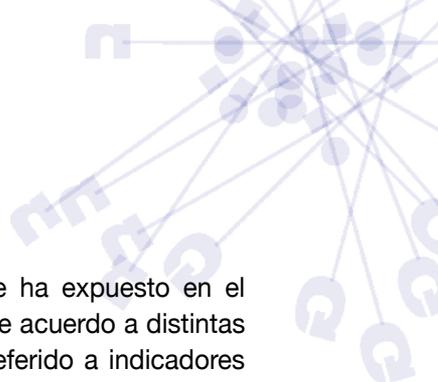
las relaciones de género. Si el proyecto sanitario define como objetivo la reducción del tiempo de hospitalización como medida de ahorro de costes y de incremento de la eficiencia en el sistema de salud pública, y se generan indicadores exclusivamente medibles sobre número de hombres y mujeres directamente afectados/as (enfermos/as con menor proceso de hospitalización), ¿podría decirse que se ha realizado una visión de género?. A falta de información adicional sí, si únicamente se consideran los efectos directos. No obstante, el cuidado requerido tras la hospitalización y durante la aún convalecencia de personas enfermas, suele ser responsabilidad de las mujeres en los hogares. Por lo tanto, los efectos indirectos basados en las relaciones de género, suelen afectar de manera más importante a las mujeres, en este caso, sobrecargándolas de trabajo y/o reduciendo sus horas de ocio, su tiempo disponible para el trabajo fuera del hogar, etc.

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 estas brechas de género y su evolución.

CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

PASO 2: IDENTIFICAR BRECHAS DE GÉNERO

- a) Desagregación de información por sexo
- b) Análisis conceptual desde una visión de género (reconceptualización)
- c) Identificación de brechas
 - 1. Tasas de cobertura por sexo
 - 2. Identificación de necesidades de hombres y mujeres
 - 3. Cuantificación del tipo (áreas) de incorporación por sexo
 - 4. Razones de la desigual participación de hombres y mujeres
 - 5. Efectos indirectos



2.3.3. Elección de categorías de indicadores. Como se ha expuesto en el capítulo 1 de esta guía, 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.** Están referidos al uso de recursos asignados a cada proyecto, de manera que se trata de indicadores que analizan cómo se está utilizando el dinero (presupuesto ejecutado), cómo se está utilizando el recurso humano (personas integrantes del proceso) o cómo se están incorporando productos a ese proyecto (realización de campañas publicitarias, compra de materiales, etc.) 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 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 (se continúa identificando la salida profesional de soldadura como algo exclusivamente masculino)

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 (ejemplo: número de mujeres demandantes de formación continua en el proyecto de formación permanente diseñado por una empresa respecto al número de hombres), las razones que pueden identificar tasas de demanda diferencial (ejemplo: adecuación de horarios a vidas laborales compatibles con las familiares) o el tipo de publicidad realizada (ejemplo: adecuación al lenguaje no sexista –soldador/a-).

■ *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. De esta manera pueden construirse indicadores del número de puestos ofrecidos en la formación por sexo (en el caso de oferta formativa), del presupuesto gastado en hombres y mujeres (en programas cuyo objeto finalista sean hombres y mujeres), programas generados para asesoramiento de mujeres empresarias (en el caso de búsqueda de incremento en el tejido económico), etc.

■ *Cobertura de las necesidades de cuidado en el proyecto.* Las realizaciones de infraestructuras específicas para responder a tareas tradicionalmente realizadas por mujeres (tareas de cuidado) son en sí datos de realización adecuado a la respuesta de necesidades sociales. Su creación puede ser facilitador para la incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Así podría incorporarse un indicador que sea 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 (edificios destinados al área sanitaria, parques, guarderías, etc..) 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 (son ellas las que utilizan servicios públicos con más frecuencia). 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 (ellas disponen de menor capacidad adquisitiva) calidad del servicio, etc.

Igualmente, las mujeres suelen ser las cuidadoras y las que llevan el carricoche del niño/a, 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 (número de hombres trabajadores del proyecto / mujeres trabajadoras del proyecto, o % de mujeres trabajadoras del proyecto sobre demanda total de empleo en proyecto y comparando el mismo porcentaje para hombres), pero también de identificación de brechas de género en esa incorporación o análisis de las razones que llevan a esa desigual contratación (tanto de hombres como de mujeres). Igualmente creación de indicadores que permitan observar la segregación horizontal y vertical de esa contratación (es decir, por ramas de actividad y permanencia de roles de género en el ámbito laboral y peso de hombres y mujeres en las áreas de decisión del proyecto).

- **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 del programa, el número de hombres y mujeres beneficiarios/as 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 (ejemplo: % de ayudas al autoempleo que se han dado en el año 2003 a hombres y % a mujeres, bien planteando el indicador así o en términos relativos respecto al mismo sexo: % de mujeres desempleadas que ha recibido ayuda al autoempleo –por pasar del desempleo a la ocupación- e *idem* para hombres respecto a desempleados). Al ser éstos 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 (Personas beneficiarias -hombres y mujeres- que han sido usuarias directas del proyecto o, con mayor validez, en términos relativos (Tasa de cobertura por sexo (% mujeres usuarias / mujeres potencialmente usuarias, *idem* hombres)

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.. En estos casos, debe de considerarse la composición de los colectivos implicados: por ejemplo, en la construcción de una carretera puede analizarse el porcentaje de empresas de mujeres que han formado parte de su ejecución. El sector de la Construcción, tradicionalmente masculino (tanto en su composición como en su propiedad), puede igualmente analizarse en su evolución hacia la igualdad de oportunidades. Así, un indicador de resultado puede ser: % de empresas contratadas que hayan incorporado medidas de igualdad de oportunidades en su empresa sobre el total de empresas contratadas.

¿Qué se consideran medidas de igualdad en la empresa?: puede ser incremento de contratación femenina, disminución de la segregación ocupacional en la empresa –segregación de género-, disminución de la brecha salarial entre sexos en la empresa....

- *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 (respecto a las cuantías económicas, al servicio, a la accesibilidad, a las características del servicio, etc..), 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 aunque no hubiera existido el programa. Por ejemplo, supongamos que el objetivo de un curso de formación ocupacional en soldadura es que esas personas encuentren trabajo. Si al cabo de tres meses analizamos la situación laboral de los/as estudiantes y se comprueba un 70% de inserción laboral, podría decirse que el impacto del curso ha sido elevado. Sin embargo, al profundizar se observa que de ese 70%, un 40% está trabajando de vendedor/a en grandes superficies. En este caso, el impacto del curso puede considerarse relativamente inferior ya que no ha sido el curso de formación que les ha facilitado la inserción laboral.

La combinación de factores existentes en un proceso son tan variados que no siempre resulta sencillo realizar asociaciones causa-efecto. Veamos un ejemplo: la consejería ofrece una ayuda económica igual al 50% del coste de ordenadores para instalar estas nuevas tecnología en empresas de menos de 10 trabajadores/as y seis meses después se observa un incremento del 25% en empresas de estas características que usan este tipo de instrumento como medio de trabajo de las cuales el 100% han sido beneficiarias de las ayudas, con lo cual se recurre a incluir indicadores de efectos y no de impacto. Es decir, se identifican resultados que se identifican con los objetivos generales, sin poder afirmar al 100% una relación directa.

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, empre-

sa, etc.. Tasa de supervivencia de empresas de hombres y mujeres (% de empresas). Mejora de la relación empleo-formación para hombres y mujeres. Reducción de la segregación horizontal (% de mujeres en trabajos donde están subrepresentadas, *idem* hombres). Reducción de la segregación vertical (% mujeres en puestos de mayor responsabilidad en la empresa, *idem* hombres, acercamiento entre esas ratios). Reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Mejora del acceso de mujeres a la formación continua.

-  *Aspectos de generación de empleo por 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 (% hombres padres que se benefician realmente de este tipo de permisos, *idem* mujeres). Mejora de la integración y refuerzo de la iniciativa de mujeres rurales por adecuación del transporte público (reducción de tiempos de desplazamiento entre áreas por sexo, mejoras en la accesibilidad y movilidad dentro de la ciudad –movimientos urbano/urbano- como consecuencia de adecuación de líneas, frecuencia de viajes, etc..). Mejoras en la flexibilidad laboral y conciliación de vida laboral y familiar para hombres y mujeres (% de empresas –masculinas y femeninas- y de trabajadores –hombres y mujeres- con facilidades permanentes de flexibilidad laboral para compatibilizar su empleo con tareas familiares).
-  *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 (evolución de las estadísticas del tiempo por sexo. Reparto de las horas de trabajo y empleo por sexo).

CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

PASO 3: CATEGORÍAS DE INDICADORES

- a) Presentación de indicadores por categorías
- b) Aspectos a considerar en su creación
 1. Recursos destinados por sexo
 2. Inclusión de necesidades por sexo y de género
 3. Nivel de participación por sexo
 4. Éxitos del proyecto por sexo
 5. Modificación en el estilo de vida

3.3.4. Aspectos claves. Como se ha apuntado anteriormente, 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 (por ejemplo: las inversiones realizadas por hombres o mujeres).
 - 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. Sí pueden, acotarse, en una escala que los aproxime a la cuantificación o, al menos a la presentación (por ejemplo, a través de escalas de 0 a 5 o de “nada” a “mucho”).

Esta combinación de indicadores se puede identificar en cada una de las categorías de indicadores propuestos, así por ejemplo, en el caso de los indicadores de realización puede hacerse una cuantificación del uso de recursos monetarios y humanos destinados a la formación reglada del alumnado en el bachillerato por sexo, sin embargo, analizar si existen avances en la equiparación entre sexos debería llevar a crear indicadores como tipo de campañas de coeducación desarrolladas y efectos de las mismas.

- **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 (por ejemplo: número total de mujeres que cursan estudios universitarios y número de hombres que cursan estudios universitario). Aunque ofrecen una primera información 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 (por ejemplo, % de personas que trabajan tras la formación que son mujeres y % que son hombres). 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 (ejemplo: % de mujeres que realizan formación continua en la empresa / total de mujeres en la empresa y % de hombres que realizan formación continua en la empresa / total de hombres en la empresa). En este caso, un valor diferencial entre sexos

(el anteriormente visto) puede dar un resultado distinto a éste. Un ejemplo, imaginemos un servicio de atención a personas mayores.

	Mujeres	Hombres	Total
Total beneficiarios/as	800	540	1.340
Diferencia de género	$(800/1340*100)$ Mujeres/Total 59,7%	$(540/1340*100)$ Hombres/Total 40,3%	--
Total personas de 65 y más años	1.000	600	1.600
Diferencias intrasexo	$(800/1000*100)$ Mujeres/Mujeres 80%	$(540/600*100)$ Hombres/Hombres 90%	

Si se comparase el porcentaje de mujeres beneficiarias respecto a hombres, el 59,7% de mujeres beneficiarias podría dar una visión de un reparto más equitativo para las mujeres (están representando más de la mitad de las plazas disponibles). Sin embargo, al utilizar el segundo indicador y poner el dato de beneficiarias respecto al total de beneficiarias potenciales (supongamos que fuera la población mayor de 65 años) se observa como la tasa de cobertura es, en realidad, menor para las mujeres.

No puede afirmarse que ninguno de estos indicadores sea mejor que el otro. Deben de 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 que consisten podemos asociar bruto y neto con las siguientes claves:

- *Efecto bruto.* 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.

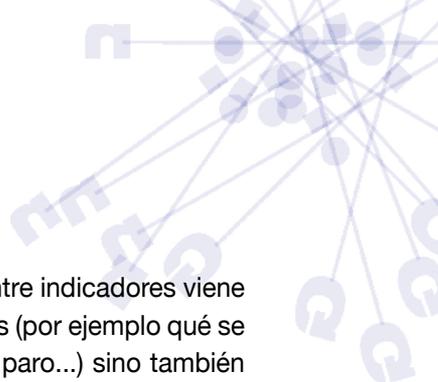
Aunque son los efectos menos consistentes, suelen ser los más utilizados por ausencia de información más fidedigna. Un caso será por ejemplo el uso de la tasa de inserción de hombres y mujeres después de la formación ocupacional. Al no especificar más allá, no puede saberse si los trabajos vienen referidos a la formación o si hubieran sido contratados/as igualmente sin el curso formativo. La inserción, por lo tanto, se ha producido, pero no existen garantías para saber si ha sido como consecuencia de la formación de hombres y mujeres.

- *Efectos netos.* Son aquellos que muestran la relación causal entre las acciones y la situación de las personas. Para continuar con el ejemplo, sería la tasa de mujeres que tienen título universitario de ingenieras y desempeñan trabajos de ingeniería. En este caso puede afirmarse que un efecto de los estudios universitarios ha sido su inserción, sin olvidar que existen otras variables que han podido influir igualmente en esta situación laboral como puede ser la experiencia personal, la adecuación al perfil personal demandado por la empresa, etc.

CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

PASO 4: ASPECTOS CLAVE

- a) Desagregación de indicadores por sexo
- b) Combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos
- c) Indicadores en términos absolutos y relativos
- d) Indicadores de impacto brutos y netos



2.3.5. Elección del marco cronológico. La comparabilidad entre indicadores viene condicionada, no únicamente por el consenso en los conceptos (por ejemplo qué se va a entender por empresa de mujeres, o inserción laboral, o paro...) sino también por la homogeneidad en los períodos de recogida de información.

Algunos aspectos a la hora de poner en marcha un proyecto deben de tomarse en cuenta, a saber:

- 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 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 (ya apuntado en el apartado primero de este epígrafe). 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. Por ejemplo, si se ha llegado a un acuerdo sobre qué se entiende por tasa de inserción se podrá determinar el % de personas que hayan trabajado desde que terminaron sus estudios hasta realizar la encuesta, de forma continua o discontinua, pero no se determina en qué momento debe de recopilarse esa variable. Se pueden encontrar dos casos en el que se tome como punto de referencia los tres meses después de ser egresados/as universitarios/as y otros que tomen de referencia los seis meses. Obviamente, el tiempo en este caso es clave puesto que en el segundo grupo, los/as estudiantes han tenido el doble de tiempo para incorporarse al mercado de trabajo.

CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

PASO 5: LOS TIEMPOS

- a) Consenso de los indicadores de género al inicio del programa
- b) Determinación de los tiempos de recogida de información
- c) Consenso de los tiempos en la recogida de efectos

2.3.6. 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, por ejemplo la Encuesta de Población Activa (EPA). No obstante, no toda la información suele venir desagregada por esta categoría de análisis cuando la información es requerida en términos territoriales (por ejemplo: causas de la inactividad por CCAA y sexo). 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. Siguiendo con la EPA, 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 (ejemplo: ¿qué aportan hombres y mujeres a la economía de un país?). 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 en el ámbito 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. Siguiendo con el ejemplo planteado anteriormente puede utilizar el método llamado de los *inputs*: se fundamenta en la hipótesis de considerar el trabajo doméstico como aquella producción de bienes y servicios susceptible de ser sustituida por los mercados y dentro de éstos el método del *Coste de Oportunidad* que se basa en considerar lo que se deja de percibir en términos monetarios por no realizar tareas alternativas a las domésticas no remuneradas.

CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

PASO 6: LAS FUENTES

- a) Utilización de fuentes de información existentes, desagregando por sexo o proponiendo conceptos de género
- b) Utilización de fuentes de información propias, consensuando indicadores y metodologías

2.3.7. 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 aún completa. Precisa un último paso de análisis cualitativo (y, en la medida de lo posible cuantitativo) 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) indirectos 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.

Un ejemplo que se ha repetido en infinidad de países del Sur ha sido la búsqueda de reducción del déficit público en el caso de las políticas de ajuste estructural. Un ajuste destinado, a priori, a mejorar el bienestar social y planteado como neutral al género. Los instrumentos utilizados para esta reducción de los gastos (o incremento de los ingresos) llevó a efectuar recortes en varias áreas, pero con mayor incidencia en los servicios sociales, educación y sanidad. Las consecuencias de los efectos no previstos desde una perspectiva de género fueron la sobrecarga de trabajo educativo, social y de cuidado sobre el colectivo de mujeres que cumplían más intensamente este rol de género.

CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

SÍNTESIS DE PASOS

1. DEFINICIÓN CLARA DE OBJETIVOS
2. IDENTIFICAR DÓNDE SE ENCUENTRAN LAS BRECHAS DE GÉNERO
3. ELECCIÓN DE CATEGORÍA DE INDICADORES
4. ASPECTOS CLAVE EN LA CONSTRUCCIÓN
5. ELECCIÓN DEL MARCO CRONOLÓGICO
6. DETERMINAR FUENTES DE INFORMACIÓN: EXISTENTES Y NUEVAS
7. INCORPORACIÓN DE ANÁLISIS CUALITATIVO

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 a 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 (ejemplo: ayuda en el cuidado de los niños y niñas).
 - 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 (ejemplo: igualdad en la inserción laboral).

- 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.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

Los indicadores de género deben de cumplir algunos criterios básicos:

1. Estar desagregados por sexo
2. Realizarse de forma consensuada
3. Ser fáciles de utilizar
4. Estar claramente definidos
5. Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos
6. Tener un número reducido para la síntesis
7. Visibilizar avances de las necesidades de género (básicas y estratégicas)
8. Ser comparables en el tiempo

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 perspectiva de género en la ejecución de sus programas.

3. EJEMPLOS PRÁCTICOS

CASO 1. INDICADORES DE GÉNERO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA INFRAESTRUCTURA SANITARIA (EL CASO DE UN HOSPITAL)

Planteamiento del proyecto

En una localidad de 150.000 habitantes se plantea construir un hospital que de cobertura a su población. Para ello se presenta el siguiente cuadro resumen de la creación de la infraestructura sanitaria.

Objetivo	Construcción de un complejo hospitalario para cubrir las necesidades sanitarias del municipio
¿Quién?	Se beneficiará el conjunto de población municipal.
Criterios	<ol style="list-style-type: none"> 1. La infraestructura se contratará a aquella empresa que ofrezca mayor relación calidad-precio 2. En principio se considera que la construcción es neutral al género ya que se crea para dar respuesta sanitaria tanto a hombres como a mujeres.
Contenido	Construcción durante un plazo de dos años y equipamiento de materiales para el complejo sanitario una vez concluida la obra

Siguiendo el esquema establecido a lo largo de esta guía se van a plantear varios pasos para la construcción de indicadores de género.

Los objetivos:

El objetivo general es ofrecer una infraestructura para atención hospitalaria a la población del municipio.



■ Fácilmente cuantificables:

- Cuánto: puede identificarse una población masculina y femenina beneficiarios/as finales de las instalaciones hospitalarias (población de hombres y mujeres en la zona)
- Período: establecido un periodo de construcción
- Concepto claro: no identifica ningún aspecto de género en el proyecto y confunde la neutralidad de género con que no existan barreras en el uso de las instalaciones por parte de las mujeres
- Verificación: es verificable el número de empresas involucradas, el número de habitaciones, quirófanos, salas, inmobiliario, equipamiento, etc.. adquirido. No obstante, tampoco considera la perspectiva de género en este proceso.
- Expresión de objetivos de género: el planteamiento de la construcción del edificio y de la adquisición de equipamiento no considera ningún elemento de género, con lo cual habría que empezar estructurando éstos. Podría estructurarse en dos ámbitos:
 - Equidad de género en la construcción y adquisición de equipamientos. En este caso el objetivo podría ser garantizar la participación y toma de decisiones de forma equitativa para hombres y mujeres en la infraestructura sanitaria.
 - Equidad de género en el uso de la infraestructura sanitaria. Responder de manera equitativa a las necesidades de hombres y mujeres y a las específicas de género, ayudando a romper con los roles tradicionales de hombres y mujeres.

■ Difícilmente cuantificables:

- Los efectos de mejora de la calidad de vida de hombres y mujeres tendrá mayor dificultad de medición si ésta se pretende dar en términos cuantitativos.
- La incorporación de género en la planificación requiere la realización de estudios específicos de diagnóstico.

Las brechas de género:

Las brechas de género en las infraestructuras sanitarias pueden localizarse en varios frentes. Proponemos en este caso realizar el planteamiento como proveedores/as de la infraestructura y el equipamiento por una parte, y como consumidores/as (personas usuarias) por otra.

De esta manera pueden identificarse una serie de elementos clave, a saber: elementos de construcción y elementos que faciliten el uso equitativo de los servicios sanitarios tanto para hombres como para mujeres. Algunos aspectos a tener en cuenta son:

- Construcción y adquisición. En términos generales existe un mayor número de empresas masculinas en la contratación pública de obras y/o de adquisición de equipamiento. Las empresas de mujeres según la definición expuesta con anterioridad son aquellas cuyo capital social está en manos de mujeres en un 51% mínimo o empresas cuyo número de socias femeninas supera el 50%. Por lo tanto se trata de datos factibles de desagregar por sexo.

Igualmente pueden estructurarse una serie de cláusulas de concesión de obra (o concesión de compra de equipamiento) a empresas que incorporen paulatinamente aspectos de igualdad de oportunidades, pudiendo ser éstas empresas de hombres o de mujeres. De esta manera, las empresas serán ponderadas en función de elementos como:

- Empresas con tasa de crecimiento de empleo femenino en los últimos dos años (la tasa debe de ser creciente). Supondría una presencia creciente de mujeres en las empresas ligadas a la construcción (o suministradoras de equipamiento sanitario)
- Mejora en los índices de segregación ocupacional.

Cálculo de índice de segregación ocupacional (ejemplo)

Se calcula el **% de mujeres ocupadas**: Mujeres ocupadas / Total de personas ocupadas.

Ejemplo: el total de mujeres ocupadas respecto del total es de un 40%.

	MUJERES	HOMBRES
Población ocupada.	40.000 (1)	60.000 (2)
% ocupación por sexo.	40% (1 / (1+2))	--
% mujeres trabajando en el área 1 (pongamos por ejemplo minería)(3)	2%	
% mujeres trabajando en el área 2 (pongamos por ejemplo pesca)(4)	30%	
Cálculo de los diferenciales entre el % de mujeres trabajando por sectores y el % de mujeres ocupadas (en tantos por uno y en valor absoluto)	$0,02 - 0,4 = -0,038$	
	$0,3 - 0,4 = -0,1$	
Σ de los diferenciales / número de sectores o áreas de interés.	$(0,038 + 0,1) / 2^* = 0,4$	

(3 y 4) se calcularían como el % de ocupación por sexo pero para cada uno de los sectores, de manera que el 30% es el peso de las mujeres en el sector de la pesca

*en este caso, se han puesto dos sectores económicos (minería y pesca) por eso se divide por dos, si fueran más se dividiría entre el número de áreas.

Se calculan los **diferenciales (de % de ocupación sectorial) respecto al % de ocupación global**. Todo ello en tantos por uno y en valor absoluto. (señalado en violeta en el ejemplo)

Finalmente se **suman las diferencias y se divide entre el número de sectores económicos analizados** (señalado en violeta en el ejemplo).

Interpretación. El indicador variará entre 0 y 1.

- El valor 0 indica la equidistancia, es decir, la ausencia de segregación.
- El valor 1 marcaría la máxima dispersión, es decir, la más alta segregación.
- El índice de segregación puede aplicarse sobre sectores económicos, actividades económicas, profesiones u ocupaciones.

- Empresas con medidas de equiparación salarial entre hombres y mujeres.
- Uso de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de hombres y de mujeres en la empresa.

- **Ubicación y accesibilidad.** Las mujeres utilizan en mayor medida los servicios de transporte público para acceder a los lugares (los hombres acceden en mayor medida en automóviles particulares). Estas brechas son menores en la población más joven y mayores entre la población más envejecida. La ubicación de las infraestructuras públicas (sanitarias, educativas, administrativas, etc.) condiciona la accesibilidad de las mujeres y de los hombres a sus servicios, pero en mayor medida a las mujeres.

La planificación de la accesibilidad a estos recintos sanitarios incide positivamente en la vida de las mujeres (facilitándoles los traslados, reduciendo el tiempo de traslado del hogar o del trabajo a estos centros. Algunos aspectos deben de ser tomados en cuenta a la hora de planificar el servicio de transporte urbano, siendo necesario un diagnóstico *ad hoc* desde la perspectiva de género. Algunas pautas a considerar son:

- Itinerarios de líneas de transporte urbano.
- Frecuencia en las líneas.
- Horarios de las líneas.
- Precio del billete.

- **Equipamiento. Imágenes y lenguaje.** El análisis del conjunto del equipamiento relativo a un complejo hospitalario requiere en sí un trabajo de detalle y de observación del conjunto de equipamiento. En este caso, se va a tomar como referencia el conjunto de carteles, imágenes publicitarias, folletos informativos de carácter estructural de un hospital. La desigualdad de género puede estar marcada principalmente en dos aspectos:

- Imágenes que reproduzcan el rol tradicional del cuidado por parte de las mujeres. En este sentido, la planificación desde la perspectiva de género implica la eliminación de estas imágenes y sustitución por otras donde los roles del cuidado se identifiquen con hombres y con mujeres por igual.



- Lenguaje en carteles, rótulos, puertas, etc.. La revisión del lenguaje no sexista en las imágenes públicas forma parte igualmente de la planificación.

- Movilidad. Las dificultades de acceso se identifican con personas con discapacidad, pero también con aquellas personas que llevan carritos, carricoches, sillas de ruedas, etc.. En este sentido, algunos elementos arquitectónicos y de equipamiento facilitan esta movilidad desde el exterior o en el interior del edificio. Sirva como ejemplo la construcción de rampas de acceso, agarraderas en escaleras, puertas “abanico” en lugares de paso, etc.

- Espacios y equipamientos específicos para el cuidado. Los roles del cuidado continúan siendo principalmente roles asignados a las mujeres. Bien sean ellas, bien ellos quienes las realicen, algunos aspectos no han sido tradicionalmente considerados a la hora de planificar una infraestructura sanitaria. Algunos de éstos son:
 - Para personas cuidadoras. El equipamiento actual en los hospitales para el descanso de las personas acompañantes de enfermos/as continúa siendo mayoritariamente sillas y no sillones plegables (ahorradores de espacio) con el consiguiente impacto en la calidad de vida de la persona responsable del cuidado.
 - Para usuarios/as. Equipamientos como armarios donde puedan almacenarse elementos de cuidado e higiene, ropa, algún alimento, regalos, etc.. son igualmente facilitadores para la personas usuarias y para las personas cuidadoras.
 - Para visitantes. La disponibilidad de infraestructuras de cuidado que permitan llevar a cabo visitas o aspectos de cuidado de personas enfermas tampoco parecen considerarse en la creación de una infraestructura como un hospital. Un caso común es la imposibilidad de hacer visitas hospitalarias cuando se tienen niños/as. La reserva de un espacio para la incorporación de un negocio concertado de ludoteca podría suponer una mejora en este aspecto.

Los indicadores:

A continuación se presenta un abanico de indicadores que no son los únicos posibles en la identificación de señales que muestren el avance en igualdad de oportunidades. La concreción de brechas de género ligadas, por ejemplo a la seguridad, a los impactos que tendrá la creación de la infraestructura sobre el empleo, etc.. se presentan como otras brechas de género posibles y traducibles en indicadores concretos.

En las siguientes tablas se identifican una serie pequeña de indicadores pudiendo ser ampliable en función de las necesidades o de la concreción del programa o proyecto a estudio.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
Espacios de cuidado	% centros construidos con espacios de cuidado y asesoramiento de familias (por tipología)	En el momento de la finalización de obra	Propios centros	Creación de espacios : guardería, espacio asesoramiento familiar	Haber incorporado la necesidad en la planificación y haber solicitado el ítem
	% presupuesto en espacios de cuidado	En el momento de la finalización de obra	Fomento	Reparto de fondos desde la perspectiva de género	Desagregación presupuestaria de "género"
Espacios y equipamientos para la igualdad	% salas (habitaciones, baños, centros...) con equipamiento para la igualdad por tipología	En el momento de la adquisición	Fomento	Respuesta a demandas de género	Registro de equipamiento por tipología
	Camas plegables/Total habitaciones Armarios adecuados /Total habitaciones				
Movilidad	Accesos con rampa / Total de accesos	En el momento de la finalización de obra	Fomento	Respuesta a necesidades de movilidad	Registro de equipamiento por tipología
	Agarraderas en escaleras / Total escaleras Puertas "abanico" / Total puertas				
Accesibilidad	Líneas de transporte adecuadas a la demanda diferencial	Anualmente	Empresa de transporte urbano	Facilidad para el acceso de todas las personas por igual	Realizar diagnóstico del transporte urbano desde perspectiva de género
	Frecuencia de líneas de transporte				
Equipamiento	Imágenes que rompan con los roles tradicionales / Total de imágenes en el centro	Anualmente	Propios centros	Necesidad de modificar los roles tradicionales de género	Identificación de imágenes con rol tradicional. Revisión del lenguaje
	% de imágenes con lenguaje no sexista				
Seguridad	% de paradas de autobús, taxi, etc. iluminadas / Total Estudio de puntos con poca visibilidad	En el momento de finalización obra del alumbrado	Ayuntamiento Fomento	Medidas de seguridad con perspectiva género	Realizar diagnóstico de la seguridad desde una perspectiva de género

INDICADORES DE RESULTADOS

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
<i>Construcción</i>	% Empresas mujeres / Total de empresas constructoras	Momento de adjudicación	Fomento	Igualdad de trato Equidad de género en el presupuesto	Identificar y registrar empresas por sexo
	% Empresas con aspectos explícitos de igualdad/ Total de empresas	Momento de adjudicación	Fomento	Igualdad de trato Equidad de género en el presupuesto	Identificar criterios de aspectos de igualdad y ponderarlos
	% Presupuesto destinado a la creación de infraestructuras de cuidado + equipamientos de igualdad + empresas de mujeres	En el momento de la finalización de obra	Propios centros Fomento	Igualdad de trato Equidad de género en el presupuesto	Registrar presupuestos para empresas por sexo y definir equipamientos de igualdad
<i>Adquisición</i>	% Empresas mujeres / Total de empresas proveedoras	Momento de adquisición	Entidad adquisidora	Igualdad de trato Equidad de género en el presupuesto	Identificar y registrar empresas por sexo
	% Presupuesto destinado a equipamiento en manos de empresas de mujeres	Momento de adquisición	Entidad adquisidora	Igualdad de trato Equidad de género en el presupuesto	Registrar presupuestos para empresas por sexo
<i>Espacios de cuidado</i>	Nº plazas en guarderías, ludotecas	Continua	Propios centros	Facilidad acceso	Planificación de estos espacios
	Nº de usuarios/as por sexo de los espacios	Continua	Propios centros	Facilidad acceso	Planificación de estos espacios
	Nº de personas asesoradas por sexo	Continua	Propios centros	Facilitar tareas cuidados en el hogar	Planificación de estos espacios
<i>Accesibilidad</i>	Reducción del tiempo de desplazamiento desde casa al centro de salud por sexo	Anualmente	Encuesta <i>ad hoc</i>	Facilidad acceso	Realizar encuestas específicas para su análisis
<i>Satisfacción</i>	Grado de satisfacción por sexo (aspectos: uso, agrado, recomendaciones..)	Anualmente	Encuesta <i>ad hoc</i>	Respuesta a necesidades específicas	Realizar encuestas específicas para su análisis

INDICADORES DE IMPACTO

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
<i>Empleo salud</i>	Empleos creados por sexo	Al año de puesta en marcha A los dos años	Encuesta	Si se mantiene el objetivo (generación de empleo)	Identificar los tiempos de recogida de información
	Empleo mantenido por sexo (% mujeres que continúan trabajando/ total de mujeres trabajan comenzando la actividad). Idem hombres	Al año de puesta en marcha A los dos años	Encuesta	Si se mantiene el objetivo (generación de empleo)	Identificar los tiempos de recogida de información
	% mujeres por categoría ocupacional / total	Al año de puesta en marcha A los dos años	Encuesta	Segregación ocupacional	Identificar los tiempos y categorías ocupacionales
<i>Empleo otros servicios</i>	Reparto de ocupaciones por sexo H/H, M/M	Al año de puesta en marcha A los dos años	Encuesta	Segregación ocupacional	Identificar los tiempos y categorías ocupacionales
	Empleo creado y mantenido derivado de nuevas instalaciones por sexo y tipo de instalación	Al año de puesta en marcha A los dos años	Encuesta	Creación adicional de empleo por sexo Segregación ocupacional	Identificar los tiempos y categorías ocupacionales
<i>Calidad de vida</i>	% mujeres con mejor calidad de vida / Total de mujeres beneficiarias. Idem hombres (Idem personas cuidadoras). Análisis de efectos de calidad de cuidadores/as como consecuencia de la creación de infraestructuras de cuidado, de equipamiento para descanso y de servicios nuevos de estancia en hospital	A los dos años de puesta en marcha hospital	Encuesta	Logro de objetivo prioritario por sexo	Identificar qué se entiende por calidad de vida. Igual baremo para ambos sexo

CASO 2. INDICADORES DE GÉNERO EN UN PROYECTO DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Planteamiento del proyecto

Un Municipio de 300.000 habitantes, con una población mayor de 65 años del 20% -6000 personas- (la población femenina en ese tramo de edad es de 4000, frente a los 2000 hombres) pone en funcionamiento un programa de servicio de ayuda domiciliaria. Este programa ofrece la siguiente información:

Objetivo	Consiste en un conjunto de apoyos personales, familiares y domésticos que tienen como objeto permitir que la persona mayor pueda permanecer el mayor tiempo posible en su domicilio sin merma de su calidad de vida ni de la de su familia.
¿Quién?	Cualquier persona mayor con autonomía personal limitada cuya situación de convivencia haga preciso el apoyo a fin de evitar situaciones de abandono o institucionalizaciones prematuras.
Criterios	<ul style="list-style-type: none"> -El servicio no suplantaré redes de solidaridad que ya existan. -No se utilizará como alternativa a las carencias de otros recursos necesarios. -Es un servicio de carácter básico, no cubre servicios ni necesidades especializadas. -Cubre aquellas situaciones de limitación en el valimiento personal para la realización de las tareas de cotidianas y obligatorias, por causa de discapacidad, enfermedad o emergencias sociales. -Cubre situaciones de personas que vivan solas o no puedan ser atendidas por sus familiares y situaciones de ausencia o incapacidad temporal de padres/madres o cuidadores/as, así como situaciones transitorias generadoras de conflictos.
Contenido	Atenciones domésticas y cuidados y atención personal (aseo personal, movilidad, planchar, realización de comidas, realización de compras, limpieza del hogar)

Para la construcción de indicadores se hará un repaso de los siete pasos propuestos, comenzando por la revisión de objetivos y especificación de los mismos y terminando por un análisis cualitativo de la situación desde una perspectiva de género.

Los objetivos:

El objetivo general es dar apoyo a las personas mayores para que mantengan una cierta calidad de vida y autonomía.

■ Fácilmente cuantificables:

- **Cuánto:** a pesar de no aparecer especificados en la exposición del proyecto en principio parece poder anotarse cuál es el incremento producido tanto en cantidad (número de hombres y mujeres que se benefician del servicio y de sus actividades) como de calidad (hombres y mujeres beneficiarios/as y número medio de horas de servicio percibido). La ausencia de previsión de estos datos no permitirá, sin embargo, hacer un análisis de eficacia (ejecutado sobre previsto)
- **Periodo:** puede plantearse un horizonte temporal de un año.
- **Concepto claro:** “apoyo” que se traduce en realización de actividades en los hogares de las personas beneficiarias (tipo de actividad: cocinar, planchar, aseo personal, etc..) que estarán designadas en función de una tipología de nivel de autonomía (nivel 1 a nivel 5). A cada nivel le corresponderán un tipo de actividades.
- **Objetivos realistas:** no se han planteado objetivos cuantitativos finalistas. Se supone que el servicio debe crecer progresivamente debido a la tendencia creciente de la población envejecida.
- **Verificación:** es posible la verificación de realización de servicios y de la equidad de género en ello a través de evaluaciones externas expost con el uso de encuestas y entrevistas.
- **Expresión de objetivos de género:** aunque no estén explícitos en el programa, se propone llevar a cabo una revisión del mismo desde la visión de género. Para ello se hace preciso contar con un conjunto de indicadores de género. Se pretende revisar principalmente cuatro áreas que van desde el impacto directo del servicio sobre hombres y mujeres del municipio, el impacto indirecto sobre las familias y,

en especial, sobre las mujeres y los cambios producidos en los roles de cuidado, es decir:

- Oferta equitativa del servicio para hombres y mujeres.
- Oferta: igual servicio a igual situación (nivel de autonomía).
- Estipular cambios en el estilo de vida, alejando los roles de género de las vidas de hombres y mujeres.
- Ruptura de estereotipos de trabajadores/as en los servicios del cuidado.

■ Dificilmente cuantificables:

- Los efectos indirectos anteriormente expuestos tendrán alguna dificultad añadida a la hora de medirse.
- Apoyo a la mejora de autonomía (física y psicológica) de hombres y mujeres.

Las brechas de género:

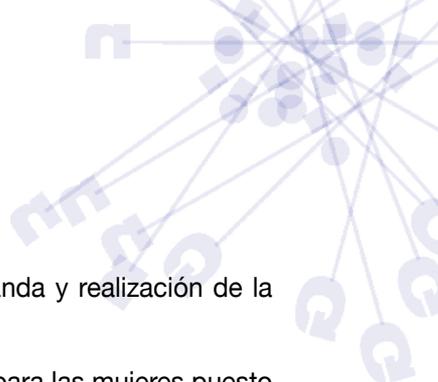
Plantear, a priori, dónde pueden estar las diferencias más significativas entre hombres y mujeres directamente afectados/as (beneficiarios/as), indirectamente (familiares) y personal trabajador (auxiliares de ayuda a domicilio que prestan el servicio).

■ Desagregación por sexo: al recaer el servicio sobre personas concretas, resulta más sencillo observar la información desagregada. ¿Qué datos resultarán más interesantes?

- Reparto presupuestario para hombres y mujeres.
- Horas medias de uso del servicio para hombres y mujeres.
- Demanda sobre oferta por sexo.
- Tipo de servicios ofrecidos por nivel de autonomía y sexo.

■ Brechas de género: ¿Qué datos resultarán más interesantes?.

- Tasas de cobertura por sexo.

- 
- Acceso. Tipo de publicidad del servicio. Tipo de demanda y realización de la misma.
 - Análisis de la participación. A priori se considerará alta para las mujeres puesto que el número final de beneficiarias seguramente sea superior al número de beneficiarios. ¿Debe plantearse algún indicador que sirva para ratificar esta información?. ¿Están los servicios ofrecidos igualmente distribuidos?, o se entiende que las mujeres demandantes del servicio pueden realizar alguna tarea que los hombres “porque no saben” o “porque no tienen costumbre”, no realizan.
 - Entorno. El trabajo desempeñado por auxiliares de ayuda a domicilio repite, en parte, los tradicionales roles de género desarrollados por mujeres. ¿Cuál es el reparto de este trabajo por sexo?.

Los indicadores:

Los indicadores que se plantean no son los únicos que pueden darse para analizar los cambios producidos sobre hombres y mujeres como consecuencia de la intervención pública. En este sentido, puede decirse que el sistema de indicadores de género no es cerrado.

Se plantea un número reducido de indicadores para ejemplificar la creación de indicadores de género. La ampliación y profundización en algún área específica será necesaria en la medida que los resultados obtenidos vayan detectando situaciones cambiantes, ámbitos donde ya se haya alcanzado la igualdad y/o necesidades más imperiosas.

A la hora de plantearlos van a combinarse los pasos tres y cuatro, es decir, va a considerarse una estructura de indicadores de realización, resultado e impacto al tiempo que se considerará la necesidad de plantearlos desagregadamente por sexo, combinando aspectos cuantitativos y cualitativos, en términos relativos siempre que sea posible y observando efectos brutos y netos.

Igualmente van a ir anotándose los tiempos de recogida de información, la revisión conceptual y la fuente para la obtención de estos datos.

La generación de indicadores de género para este u otros proyectos ha de ser resultado de un proceso de participación entre las personas involucradas en el servicio. En este sentido, los aquí expuestos no deben de servir pauta, sino que el objetivo que tienen es aplicar en la práctica lo que puede ser el desarrollo de indicadores de género.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
De demanda	Nº demandas por sexo / Total > 65 años por sexo	Continuo (revisión año). Hacer ítem la solicitud (sexo)	Servicio Sociales	Conocimiento del servicio por hombres y mujeres	Conocer la población > 65 años por sexo en territorios pequeños
	Adecuación de la publicidad	Al año	Encuesta <i>ad hoc</i>	Justificar por qué se produce distinta demanda y reordenar la promoción servicio	Coste adicional por la realización de encuesta Establecer baremo Detectar potencial demanda que no ha solicitado servicio
	Adecuación de los servicios	Al año	Servicios Sociales Y/o entrevistas o encuestas	Adecuar la oferta a la demanda. ¿recoge necesidades de género?	Preguntar sobre demandas de servicio por género. Preguntas abiertas hasta detectar las más frecuentes
De oferta	Nº horas de servicio por sexo Nº horas medias de servicio por sexo y nivel	Al año	Servicios Sociales	Reparto equitativo de tiempos de servicio por sexo	Establecer claramente niveles. Registrar nº horas por sexo
	Nº actividades por sexo Nº actividades medias por sexo y nivel	Al año	Servicios Sociales	Acceso a tipo y cantidad de actividades	Establecer claramente niveles. Registrar actividades por sexo
De trabajo	Nº hombres /Nº mujeres contratados/as	Continuo	Servicios Sociales	Reproducción roles Segregación horizontal	Desagregar por sexo
	Nº horas medias trabajadas por sexo	Continuo	Servicios Sociales	Análisis de jornadas por sexo	Desagregar por sexo
	Salario medio percibido por sexo	Continuo	Servicios Sociales	Trato = a = trabajo	Desagregar por sexo
	% de mujeres por tipo de categoría ocupacional. Ídem hombres	Continuo	Servicios Sociales	Segregación vertical	Desagregar por sexo

INDICADORES DE RESULTADOS

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
<i>Participación</i>	Tasa de cobertura por sexo (nº mujeres beneficiarias / total mujeres municipio > 65). Ídem hombres	Al año	Servicio Sociales y Estadísticas municipales	Acceso con equidad de género a los servicios	Conocer la población > 65 años por sexo en algunos territorios pequeños
	Tasa de participación por actividad (% mujeres receptoras de actividad / Total de mujeres con nivel dificultad. Ídem hombres	Al año	Servicios Sociales	Acceso con equidad de género a las actividades del servicio	Identificar niveles (nivel 1 al 5) por sexo Identificar actividades de hombres y mujeres por nivel
<i>Acceso</i>	Nº personas beneficiarias /nº demandas por sexo	Continuo	Servicios Sociales	Igual acceso en cuantía de oferta y demanda	Registro de demandas por sexo
	Análisis de desigual acceso	Al año	Servicios Sociales Encuesta y entrevistas	Neutralidad de género en el acceso al servicio	Realización de análisis cualitativo en distintos niveles
<i>Satisfacción</i>	Grado de satisfacción del servicio por sexo Consideración de: jornadas, rotación, tipo servicios, horarios, trato, etc.	Cada dos años	Servicios Sociales Encuestas y/o entrevistas	Respuesta a demandas de hombres y mujeres	Realizar baremo Determinar ítems adecuados
<i>Éxito</i>	% mujeres beneficiarias que reducen servicios por mejora en autonomía / total de mujeres beneficiarias. Ídem hombres	Al año	Servicios Sociales	Resultados positivos del proceso	Dificultad de reducir un servicio por parte de personas beneficiarias

INDICADORES DE IMPACTO

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
Efectos directos	% mujeres con mejora de autonomía / Total de mujeres beneficiarias. Recomendable hacerlo por niveles. Idem hombres	A los dos años de inicio del servicio	Encuesta	Logro de objetivos iniciales por sexo	Identificar que es mejora de autonomía (incluir aspectos de movilidad, tareas que puede realizar). Igual baremo para hombres y mujeres
	% mujeres con mejor calidad de vida / Total de mujeres beneficiarias. Idem hombres	A los dos años de inicio del servicio	Encuesta	Logro de objetivo prioritario por sexo	Identificar qué se entiende por calidad de vida. Igual baremo para ambos sexos
	Percepción de mejor calidad de vida por sexo	A los dos años de inicio del servicio	Encuesta	Logro de objetivo prioritario por sexo	¿Entienden igual hombres y mujeres la mejora de la calidad de vida?
	Incremento medio por sexo del tiempo que permanecen en casa desde inicio del servicio	Continuo	Servicios Sociales	Logro de objetivo inicial por sexo	Aislar si ese mantenimiento en casa es consecuencia de la dotación del servicio
Efectos indirectos	Reducción del número de horas dedicadas al cuidado de las personas beneficiarias por sexo (de persona cuidadora)	Al año	Servicios Sociales Encuesta familiares	Mejora de calidad de vida de mujeres cuidadoras	Encuestar a familiares y contabilizar horas de ahorro. Si no es posible, crear baremo.
Efectos laborales	Variación en la segregación horizontal y vertical, en retribución económica, en jornadas laborales, en acceso al empleo, etc.	A los dos años	Servicios Sociales Estadísticas mercado de trabajo	Variaciones en condiciones laborales ligadas al trabajo de las mujeres	A través de encuesta incorporar información capaz de captar estas realidades

CASO 3. INDICADORES DE GÉNERO EN LAS AYUDAS AL AUTOEMPLEO

Planteamiento del proyecto

En una región se ofrecen ayudas económicas a la creación de empleo por cuenta propia (autoempleo). No se generan discriminaciones para el acceso de hombres y/o mujeres a estas ayudas.

Objetivo	Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo
¿Quién?	Cualquier persona mayor de edad desempleada
Criterios	<ol style="list-style-type: none">1. La ayuda al autoempleo será dirigida a la creación de empleo en cualquier sector económico2. Para su solicitud es necesario presentar la documentación de inicio de actividad3. Se valorará una cuantía máxima de 3.600 Euros
Contenido	En caso de aprobación se dará una dotación económica única en un plazo máximo de seis meses

Los objetivos:

El objetivo general crear empleo, en este caso, a través de la iniciativa propia.

■ Fácilmente cuantificables:

- 📊 **Cuánto:** A pesar de no estar especificados los objetivos cuantitativos pueden realizarse indicadores de cuántos hombres y mujeres reciben subvención, tanto en términos absolutos como relativos. Igualmente cuál es la cuantía de esas ayudas en función del sexo.
- 📊 **Periodo:** el análisis temporal puede hacerse en varios periodos. Al año como modo de comprobación del proceso y el éxito en la captación de emprendedoras y emprendedores, pero también para observar las tasas de mantenimiento

de estos puestos (empresas de un/a trabajador/a). Sin embargo, las tasas de mantenimiento del negocio tienden a disminuir a medida que transcurre el tiempo. Debe analizarse, por lo tanto la evolución transcurridos dos o tres años.

- Concepto claro: “empresa” y “ayuda económica” no parecen ofrecer duda, no obstante, puede considerarse empresa de mujeres cuando la propiedad (o socios/as) está mayoritariamente constituida por mujeres, sin embargo, se trata de una empresa feminizada cuando la tasa de empleo en ella es mayoritariamente femenina (aunque la propiedad esté en manos de los hombres). En el caso del autoempleo las ayudas económicas irán dirigidas a las empresas de mujeres.
- Objetivos realistas: no se han planteado objetivos cuantitativos finalistas. El punto de partida parece unánime para el conjunto territorial y para el conjunto de actividades. La presencia de mujeres autoempleadas es inferior a la de los hombres, la evolución está muy ligada a la coyuntura económica (la tendencia suele ser cíclica) y algunos trabajos dicen que se incrementan en función de las situaciones familiares (cuando el trabajo masculino disminuye). Por lo tanto, los objetivos, aunque no explícitos, pasan por incrementar la tasa de autoempleo femenino al tiempo que se busca establecer un autoempleo estable.
- Verificación: es posible la verificación de realización de servicios y de la equidad de género en ello a través de evaluaciones externas expost con el uso de encuestas y entrevistas.
- Expresión de objetivos de género. La medida se plantea como “neutral al género” porque no se ejerce discriminación a la incorporación de mujeres a las ayudas, sin embargo, la presencia de mujeres continúa siendo baja. Por lo tanto, la revisión de los indicadores de género va a buscar ahondar en las siguiente áreas:
 - Oferta equitativa del presupuesto dirigido a hombres y mujeres.
 - Estipular la existencia de mecanismos adicionales capaces de romper la tendencia de escasa incorporación de las mujeres a este tipo de salida profesional en comparación con los hombres.
 - Vínculos entre ámbito público (trabajo subvencionado) y ámbito privado (realización de tareas del hogar y corresponsabilidad).



■ Dificilmente cuantificables:

- Los vínculos entre los ámbitos público y privado resultarán más difíciles de aislar.
- Efecto neto de las ayudas. Puesto que se ofrecen con posterioridad a la decisión de generar el empleo y la cuantía no es, en general, determinante para la creación del negocio, es posible que este efecto neto sea escaso. No obstante, la menor disponibilidad de recursos por parte de las mujeres puede llegar a traducirse en efectos netos de las subvenciones, mayores para ellas que para ellos.

Las brechas de género:

Deben observarse cuáles son las debilidades de un sistema que ofrece ayudas económicas sin distinguir entre hombres y mujeres y qué razones pueden llevar a unos y otras a ser demandantes de las ayudas.

■ Desagregación por sexo: las ayudas se ofrecen directamente a personas, siendo estas mujeres u hombres, con lo que resulta relativamente sencillo distinguir:

- Reparto presupuestario para hombres y mujeres.
- Demanda de ayudas.
- Actividades económicas donde se concentran hombres beneficiarios y mujeres beneficiarias.

■ Brechas de género: ¿Qué datos resultarán más interesantes?

- Tasas de cobertura por sexo, tomando en consideración la ratio de beneficiarias sobre las potenciales.
- Acceso. En muchas ocasiones el autoempleo se genera, no como primer opción de inserción en el mercado laboral, sino como consecuencia de una experiencia laboral previa y la búsqueda de mayor autonomía (“no depender de un jefe o una jefa”). La menor experiencia y la ausencia de formación pueden ser dos claves a tener en cuenta cuando se valora la demanda realizada por hombres y mujeres a las ayudas y por qué ellas están en menor medida.

- **Análisis de la participación.** La participación puede ser menor por estas dos razones, pero existen otras razones que permiten observar obstáculos distintos para ellas. Uno de los más relevantes es la identificación por parte de las mujeres con el rol de futuras empresarias.
- **Entorno.** El segundo es la necesaria combinación entre ámbito público y el privado, entre dar respuesta a las necesidades en tiempo de la creación de un nuevo negocio y las responsabilidades familiares tradicionalmente asignadas a las mujeres. El análisis de infraestructuras y programas creados en función de estas realidades y que ofrezcan posibilidades de cubrir necesidades básicas de las mujeres permitirá un mayor éxito del programa.

Los indicadores:

Al igual que en el ejemplo anteriormente expuesto, los indicadores que se plantean a continuación siguen los pasos expuestos en la parte teórica y combinan varias de las fases entre sí para hacerlo más comprensible en su conjunto. De nuevo no son todos, ni los únicos indicadores posibles. Bien al contrario, los objetivos del análisis son suficientemente ambiguos para poder generalizar. Esto ofrece alguna ventaja, la de lograr ofrecer algún indicador de síntesis. Pero también ofrece inconvenientes, los de no adecuarse a ningún proyecto en concreto. Cualquier fenómeno que se esté produciendo en el área a estudio puede implicar la necesidad de incorporar nuevos indicadores o de eliminar algunos presentados. Por ejemplo, en un área rural donde las mujeres carecen de medios de transporte privado y se manejan en su vida laboral en función del transporte público, éste puede ser el elemento determinante para fomentar la creación de empresas por parte de mujeres o desmotivarlas. La imposibilidad de acceder no sólo a demandar la ayuda en tiempo, sino a la asistencia y gestión de todos los trámites, al igual que quizá al propio lugar donde se planifique realizar la actividad, puede ser el obstáculo primordial en el éxito o fracaso de un proyecto bien estructurado y donde se conciben ayudas directas y también acciones de acompañamiento como asesoramiento para la creación de empresas y campañas de corresponsabilidad.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
De demanda	Nº demandas de mujeres / Total de demanda Idem hombres	Continuo	Entidad gestora	Conocimiento del servicio por hombres y mujeres	Recoger demanda desagregada por sexo
	Razones por una desigual demanda	Al año	Encuesta <i>ad hoc</i>	Razonar el por qué de una menor demanda por parte de hombres o mujeres	Determinar quién son las y los demandantes potenciales, localizar a esas personas y acceder a encuestarías
	Adecuación de los servicios de oferta de subvención Hacer referencia a requisitos para acceso, publicidad, etc.	Al año	Entidad gestora Encuesta	Modo de informarse las mujeres en el entorno Requerimientos	Requisitos: desempleada o inactiva Adecuados sistemas búsqueda usuario/a
De oferta	Presupuesto para ayudas a la subvención por sexo	Al año	Entidad gestora	Reparto equitativo de subvenciones	Recogida de información por sexo
	Nº servicios de asesoramiento por sexo	Al año	Entidad gestora	Acciones complementarias que faciliten la incorporación	Identificar qué tipo de asesoramiento se ofrece por sexo Creación de baremo
Complementarias	Existencia de infraestructuras para cobertura de necesidades básicas y/o campañas de corresponsabilidad para hombres	Al año	Entidad gestora AAAPP	Infraestructura que facilite la creación de empresas por mujeres	Búsqueda de datos sobre estas acciones fuera del proyecto

INDICADORES DE RESULTADOS

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
<i>Participación</i>	Tasa de cobertura de mujeres (n° mujeres beneficiarias de ayudas / total mujeres que hayan formalizado negocio ese año en ese territorio). Ídem hombres	Al año	Estadísticas de registro de empresas y autónomos-as	Igualdad en el acceso de ayuda pública para hombres y mujeres	Disponer de datos de empresas de mujeres y hombres
	Tasa de feminidad (n° mujeres beneficiarias / n° hombres beneficiarios de ayudas) * 100	Al año	Entidad gestora	Captación de subvenciones entre hombres y mujeres para crear empleo	Registrar datos por sexo
	N° beneficiarios-as /n° demandas por sexo	Continuo	Entidad gestora	Igual acceso en cuantía de oferta y demanda	Registro de demandas por sexo
	% mujeres subvencionadas por actividad -tipo- / Total de personas subvencionadas por actividad. Ídem hombres	Al año	Entidad gestora	Segregación ocupacional	Desagregación por sexo de datos empresa y por tipo de actividad
<i>Satisfacción</i>	Grado de satisfacción del servicio por sexo (cuantía subvención, proceso de asesoramiento, respuesta a demandas planteadas, etc.)	Cada dos años	Entidad gestora	Adecuación de ayuda a realidades hombres y mujeres	Determinar ítems y baremo

INDICADORES DE IMPACTO

Tipo	Indicador	Tiempo	Fuente	¿A qué responde?	Dificultades
<i>Efectos directos</i>	Tasa de mantenimiento de la actividad subvencionada por sexo (% empresas que continúan la actividad / total de empresas subvencionadas por sexo)	Al año de la subvención A los dos años	Encuesta	Si se mantiene el objetivo (generación de empleo)	Identificar los tiempos de recogida de información
	Incremento de empleo adicional en las actividades subvencionadas a mujeres. Idem hombres	A los dos años de inicio del servicio	Encuesta	Efecto multiplicador por género	Realizar encuesta y contabilizar los empleos y características
	% mujeres en el empleo adicional creado. Análisis por tipo de empresa	A los dos años de inicio del servicio	Encuesta	Acceso al empleo de mujeres generado por mujeres	Tomar información desagregada por sexo en las encuestas
	Distribución del nuevo empleo por sexo y categoría	A los dos años	Encuesta	Segregación horizontal y vertical	Encuesta: determinar las características del nuevo empleo generado
	<i>Efectos indirectos</i>	Reducción del número de horas de las personas beneficiarias de ayudas como consecuencia del trabajo, por sexo	Al año	Encuesta	Ruptura de roles de género
<i>Efectos netos</i>	% de actividades creadas por mujeres gracias a la subvención / Total de mujeres beneficiarias de ayuda. Idem hombres.	Al año	Encuesta	Capacidad de la ayuda pública para generar empleo	Introducir ítems que identifiquen ese efecto neto por sexo

BIBLIOGRAFÍA

Canadian International Development Agency (1997). Guide to Gender Sensitive Indicators. (<http://www.acdi-cida.gc.ca>)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (1999). Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. Santiago de Chile.

Comisión Europea (1999). Means Collection. Evaluating socio-economic programmes. Luxemburgo.

Comisión Europea (2002). Gender in Research. Gender Impact Assessment of the Specific Programmes of the Fifth Framework Programme. (<http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo.html>)

Naciones Unidas (1995). Plataforma de Acción, Informe de la IX Conferencia Mundial sobre la Mujer, 4-15 de Septiembre de 1995.