

→18

MANUAL PRÁCTICO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

© Instituto Andaluz de la Mujer
Edita: Instituto Andaluz de la Mujer



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género

Elaborado por: LIKaDI Formación y Empleo S.L.

Coordinación: Pilar Gutiérrez Pascual

Autoras: Ángeles González González e Isabel Alonso Cuervo

Colaboración en el apartado de Indicadores: Ana Fernández de la Vega

Diseño, maquetación e ilustración portada: María Sabater Perales

→18

MANUAL PRÁCTICO
PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS
DESIGUALDADES DE GÉNERO

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
0. FINALIDAD, OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL MANUAL ..	8
0.1 FINALIDAD Y OBJETIVOS .	10
0.2. ESTRUCTURA DEL MANUAL	
1. LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA	8
1.1 MARCO NORMATIVO	10
1.1.1. Marco Europeo	10
1.1.2. Marco Estatal	11
1.1.3. Marco Autonómico	11
1.2. ARQUITECTURA DE GÉNERO	12
2. DESIGUALDADES Y FACTORES DE DESIGUALDAD DE GÉNERO	14
3. ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	23
3.1. INSTRUMENTOS PARA MEDIR LAS DESIGUALDADES: LOS INDICADORES.	24
3.1.1. La construcción de indicadores	25
3.1.2. Los elementos de los indicadores	26
3.1.2.1. Elemento “QUÉ”	27
3.1.2.2. Elemento “QUIÉN”	27
3.1.2.3. Elemento “CUÁNTO”	28
3.1.2.4. Elemento “CUÁNDO”	28
3.1.2.5. Elemento “DÓNDE”	28
3.1.3. Tipología básica de indicadores	29
3.1.4. Fuentes de información	30
3.1.4.1. Ámbito andaluz	31
3.1.4.2. Ámbito estatal	35
3.1.5. De la información a la interpretación	37
4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA UNA INTERVENCIÓN QUE TENGA EN CUENTA LAS DESIGUALDADES GÉNERO E INCORPORACIÓN DE ELEMENTOS DE SUBSANACIÓN	38
4.1. PROCEDIMIENTO GENERAL	38
4.1.1. La Fase Analítica	38
4.1.2. La Fase Propositiva	41
EJEMPLO DE IDENTIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DESIGUALDADES	43

PRESENTACIÓN

En Andalucía se ha avanzado en los últimos años, tanto en el desarrollo de la arquitectura de género como en la aplicación de la transversalidad de género, con la intención de que las políticas públicas tengan un efecto positivo, claro, en la igualdad entre mujeres y hombres. Objetivo que como se sabe no está exento de dificultades.

Los esfuerzos realizados en la sensibilización y la capacitación creciente del personal de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de integración de la perspectiva de género en el desarrollo de la actividad pública, hace que las demandas de las personas involucradas en la aplicación y el desarrollo de la transversalidad - como son las Unidades de Igualdad de Género y el personal colaborador en los centros directivos de las Consejerías-, sean cada vez más concretas, más específicas y más complejas. Y, siendo esto un logro en sí mismo- que el personal adquiera la competencia suficiente para ser capaz de demandar con criterio de profesionalidad- sin duda se convierte en un nuevo reto.

Este reto exige redoblar esfuerzos, energías y estrategias para avanzar en la transformación de las políticas, en el diseño de las políticas públicas con efectos positivos en la igualdad entre mujeres y hombres; y esto obliga, a su vez, a profundizar en el aprendizaje de la identificación de las desigualdades de partida que pudiera haber entre mujeres y hombres, así como en la exploración de cómo operan las dimensiones de género, para tenerlas en cuenta desde el momento de la planificación de la política. Algunas cuestiones a las que se tendrá que dar respuesta, entre otras, serán: ¿en qué datos se sustentan las decisiones, los planes y programas que desarrollan las políticas públicas?, ¿qué valores subyacen en estas?, ¿cómo se piensan los resultados, la distribución de recursos?

El Manual que presentamos, *Identificación de las desigualdades de género*, con el número 18 de la colección de publicaciones de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, viene a completar los aprendizajes de las otras publicaciones de la colección, para facilitar la labor profesional de las Unidades de Igualdad de Género, y de todos los centros directivos de la Administración de la Junta de Andalucía, para dar un paso más y guiar en la práctica la forma de identificar las desigualdades que afectan a las mujeres para aprender a superarlas con una gestión inclusiva de las políticas públicas.

Con él, esperamos contribuir a reflexionar sobre los previos a tener en cuenta para el diseño e implementación de políticas o actuaciones públicas que garanticen a mujeres y hombres un acceso y una distribución equitativa de los recursos.

Carmen R. Cuello Pérez
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer



FINALIDAD, OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL MANUAL

0.1. FINALIDAD Y OBJETIVOS

Este *Manual* se elabora con la intención de que se convierta en una herramienta de aprendizaje práctico para las Unidades de Igualdad de Género y todos los centros directivos de la Administración de la Junta de Andalucía sobre el diseño y planificación de políticas, planes y programas que tengan en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres. Además viene a completar los contenidos del Nº 11 de la colección de publicaciones de la Unidad de Igualdad de Género del IAM, dedicado a proporcionar pautas para la detección de la información útil para actuar en el ámbito de la igualdad de género.

Con él, se aspira a fomentar el análisis de las políticas públicas desde una perspectiva de género y la *reflexión* acerca del impacto que las formas más frecuentes de pensar y planificar las políticas tienen en la perpetuación de los estereotipos de género y las desigualdades entre hombres y mujeres.

También pretende enseñar a identificar las desigualdades de partida que pudieran existir y mostrar cómo operan las distintas dimensiones de género en la planificación y gestión de las políticas públicas, y sus posibles alternativas, como un elemento que puede contribuir al avance hacia la igualdad real de las mujeres.

El **objetivo** de este manual es por lo tanto: enseñar a identificar los factores de desigualdad e interpretar las desigualdades de género en las políticas públicas de modo que se puedan proponer mejoras concretas en cada una de ellas.

0.2. ESTRUCTURA DEL MANUAL

El Manual práctico para la Generación y explotación de datos para la identificación de las desigualdades de género, está organizado en, este capítulo de presentación que recoge la finalidad y los objetivos, por un lado y la estructura del manual, por otro, y los 4 capítulos siguientes:

1. Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía, artículos 52, 54, y Disposición adicional segunda. TRLCSP, art. 3, 4 y art. 23.2

- La Política Pública en la Junta de Andalucía que da cuenta del marco normativo y de la arquitectura de género.
- Desigualdades y factores de desigualdad recoge información teórica necesaria para la identificación posterior de las desigualdades.
- Análisis de datos e interpretación desde una perspectiva de género proporciona información sobre indicadores como instrumentos para medición y posterior interpretación de la realidad.
- Orientaciones prácticas para una intervención que tenga en cuenta las desigualdades e incorpore elementos para subsanarlas.

LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA

En este primer capítulo se expone a modo de contextualización una breve síntesis del marco normativo de referencia y un breve apunte sobre la arquitectura de género en la Administración de la Junta de Andalucía. Es intencionadamente corto para llamar la atención y centrar el contenido de este manual sobre las cuestiones prácticas relacionadas con las desigualdades de género. Quienes deseen saber más sobre estos aspectos pueden consultar el N° 16, de la colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.

1.1. MARCO NORMATIVO

Se repasan a continuación los principales mandatos del marco normativo tanto europeo como estatal –en la medida que han supuesto la base para el desarrollo en Andalucía- y autonómico, para garantizar la integración de la perspectiva de género en las administraciones públicas.

1.1.1 MARCO EUROPEO

Desde Europa se viene desarrollando normativa Comunitaria en Materia de Igualdad, desde sus primera directivas (76/207 CEE, relativa al principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo), hasta el Tratado de Lisboa de 2007 y en el que se reconoce como un principio fundamental el derecho a la igualdad de hombres y mujeres, así como su promoción y su aplicación práctica en todos sus estados miembro.

La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-15, en el Eje 6.3 de Cuestiones horizontales, señala como elemento clave para el avance de la igualdad los aspectos vinculados a la gobernanza y las herramientas de la igualdad entre las que destaca la necesidad de realizar evaluaciones en general y de impacto de género en particular que, además, deben incluir indicadores que muestren las desigualdades.

Así mismo la Carta Europea de las mujeres refiere la necesidad de realizar investigaciones y evaluaciones para conocer la situación de mujeres y hombres y para valorar el efecto de las políticas en la igualdad de género

1.1.2. MARCO ESTATAL

Desde la Constitución Española de 1978 (artículo 1.1 “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”, artículo 14 que promulga el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva) hasta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se plasma en el estado español las obligaciones que los poderes públicos tienen para lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación concreta con el contenido de este Manual, el Artículo 20 sobre estadísticas y estudios de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligatoriedad de incorporar la variable sexo en todas las estadísticas referidas a personas, en todas las investigaciones y estudios que se realicen, ampliando las muestras si fuese necesario para conocer la situación de las mujeres y de los hombres. Obliga asimismo a explotar los datos de forma que se conozca las necesidades, condiciones y aspiraciones de mujeres y hombres y a concebir los estudios e interpretar los resultados aplicando la perspectiva de género.

1.1.3. MARCO AUTONÓMICO

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, se asume el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres a lo largo de su articulado: art 10.2; 15 y 38 entre otros y en especial el artículo 73 referido a las políticas de género.

La Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, consolida, en Andalucía, la estrategia general de actuación en materia de igualdad de género, interpretando el principio de igualdad entre mujeres y hombres, como principio que ha de ser incorporado de manera activa y transversal a la totalidad de las actuaciones y por parte de todas las instancias que conforman la Administración Pública.

Las transformaciones a poner en marcha para la aplicación de la estrategia de la transversalidad, en cuanto a su dimensión estructural queda recogida en la citada Ley 12/2007, específicamente en su artículo 60.1. que dispone la creación de Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión, y evaluación de sus respectivas políticas. Finalmente con la aprobación del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, se establece el desarrollo reglamentario de las mismas. En él, se definen las Unidades de Igualdad de Género como “unidades administrativas

que se constituyen para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía”.

Con ello se establece un importante marco normativo orientado a dotar a la Administración Pública Andaluza de los mecanismos institucionales necesarios para implantar la estrategia de la transversalidad o Mainstreaming de Género e impulsar las transformaciones que implica la incorporación efectiva de la igualdad de género a las actuaciones públicas.

En concreto y en relación con el trabajo que nos ocupa, las Unidades de Igualdad de Género tienen como función específica: Recibir las estadísticas oficiales de su Consejería y de sus entidades instrumentales, y realizar el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género.

1.2. ARQUITECTURA DE GÉNERO

Como ya es sabido el concepto de Mainstreaming –transversalidad de género- es un concepto que se acuña, a partir, de la aprobación de la Plataforma de Acción con motivo de la IV Conferencia Internacional sobre Mujeres, de Naciones Unidas, en Beijing en 1995, y cuyo contenido se asume como estrategia global de intervención para avanzar hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Posteriormente, y en el ámbito europeo, se desarrolla tanto en la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos como en los Programas de Acción Comunitarios y en la programación de los Fondos Estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los mismos deberán incorporar esta estrategia.

El concepto de transversalidad de género viene a reconocer las desigualdades entre mujeres y hombres, como un déficit democrático cuya responsabilidad corresponde al conjunto de las instituciones públicas. Se asume como un proceso político y técnico mediante el cual se integra la perspectiva de género (colocar el Principio de Igualdad en el centro de las políticas, en la corriente principal-) en todas las etapas y fases de las políticas públicas implicando a los distintos agentes responsables de su planificación y desarrollo. En España, tiene su marco general de intervención como ya se ha visto en la ley 3/2007 y en Andalucía en la Ley 12/2007.

Esta inclusión, tiene una consecuencia clara: un cambio de modelo y de óptica de trabajo en las políticas de Igualdad, con la asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión, que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las medidas específicas destinadas a las mujeres. Esto es, un nuevo enfoque de la política pública que ha de modificar sus prioridades, resultados y por supuesto su lógica de intervención.

Este es el modelo por el que ha optado y que viene desarrollando la Junta de Andalucía en los últimos años, haciendo propio, y dotando de contenido concreto, el concepto de arquitectura de género. A saber:

- Asumiendo el compromiso político y haciendo de la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres un principio de gobernabilidad,
- Creando y fortaleciendo las estructuras de coordinación –como la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres – para garantizar la implicación y el cumplimiento del desarrollo de la Ley y de los objetivos anuales previstos.
- Creando y consolidando las Unidades de Igualdad de Género como instrumentos técnicos imprescindibles para modificar la cultura institucional en la ejecución de las políticas de cada Consejería.
- Propiciando en lo concreto una nueva forma de entender y hacer política de igualdad, que incida en los cambios estructurales que necesariamente han de afectar al conjunto de las estructuras del Gobierno y de la Junta de Andalucía.

DESIGUALDADES Y FACTORES DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

El sentido de este capítulo, es avanzar hacia una reflexión sobre lo que realmente supone planificar o gestionar desde la perspectiva de género. Demasiado a menudo, ésta se convierte en una coetilla que no se traduce en nada concreto en la práctica y que desvirtúa la aplicación real de la dimensión de género en las políticas.

Para ello, conviene interrogarse sobre cuestiones como ¿en qué consiste aplicar la perspectiva de género?, ¿dónde aplicarla?, ¿podemos aplicar la perspectiva de género a nuestra política sin antes conocer las desigualdades y los factores que las sostienen?, y sobre todo, ¿para qué se aplica?

El enfoque de trabajo que se propone en este manual parte de la premisa de que incorporar la perspectiva de género a las políticas, es la forma que se tiene *para garantizar que los resultados o efectos de las políticas públicas beneficien de forma equivalente al conjunto de la ciudadanía, al conjunto de hombres y mujeres a quienes éstas se destinan*. Esto, a su vez, implica concretar las intervenciones y precisar en qué sentido han de transformarse las políticas y las razones que lo sostienen. Todo ello hace que se articule este capítulo, principalmente teórico, con la finalidad de abordar algunos conceptos como, situaciones y factores de desigualdad, dimensiones de género relevantes, etc., de manera que aporte luz a la identificación de las desigualdades que aun se mantienen en la base de nuestras intervenciones.

Esta nueva forma de hacer, ha de invitar a repensar y reflexionar sobre el modo actual de proceder, de intervenir. Si se mantiene que ha de modificar las prioridades, se ha de saber en qué dirección avanzar, cuáles han de ser los objetivos, y hacia dónde dirigir las intervenciones. Esto es, colocar el principio de igualdad en el centro de las políticas obliga a cuestionar las bases sobre las que se asientan los diseños, los programas y analizar cómo y a quién beneficia la manera de hacer.

Por ello, el punto de partida ha de ser un mayor conocimiento de la realidad sobre la que se actúa, conocer y hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres si las hubiera, hacer una buena interpretación de género de las mismas para identificar si éstas pudieran suponer desigualdades, para tender al equilibrio necesario en los resultados, esto es, garantizar un beneficio igual (o equivalente) para hombres y mujeres como resultado de las políticas públicas.

Por otro lado, parece deseable poder demostrar sobre qué desigualdades se incide en cada política pública, cuánto y cómo se plantea reducirlas, y esto es lo que hace que se tengan que incorporar objetivos de igualdad en el conjunto de las políticas incorporando mejoras reales para la reducción de las mismas.

Este enfoque es el que lleva a indagar, definir y profundizar en las desigualdades que pudieran existir de partida y los factores que las mantienen.

Pero antes, dos notas previas para distinguir el concepto de diferencia del de desigualdad. Conceptos que a menudo se confunden o se utilizan como sinónimos y que es importante saber diferenciar.

Se habla de **diferencia** para aludir a un concepto biológico (diferencia física entre hombres y mujeres) y social que hace referencia a que cada persona que compone la sociedad posee un conjunto de características que la hacen única, irrepetible, irremplazable en relación con las demás. Las diferencias, per se, solo son eso, rasgos diferenciadores, singulares de personas, de territorios, de sexo, de raza... Las preguntas útiles aquí serían plantearse cuestiones como: ¿Quién define la diferencia y el valor de la misma?, ¿Cuáles son las normas para el grupo que se marca como diferente?, ¿Cuáles son las ventajas o desventajas sociales del grupo marcado como diferente?, ¿Cómo se interiorizan esas diferencias? La respuesta a preguntas como estas llevarán a entender que las diferencias, aunque podrían utilizarse para valorar la diversidad, históricamente se han utilizado como base para generar las desigualdades sociales.

Se habla de **desigualdad de género** para aludir a un concepto social que muestra las desventajas sociales que tienen las mujeres respecto de los hombres, que abarcan todas las esferas de la vida, y que son consecuencia directa de un modelo social, organizado desde una perspectiva androcéntrica y patriarcal que impone sus valores como hegemónicos.

Analizar las desigualdades de género en las políticas públicas significará hacer visible el androcentrismo existente en las mismas y que hoy ya nadie se atreve a negar. Este es el desafío al que hay que enfrentarse y, supone analizar, comprender, cuestionar como se trabaja y poner énfasis en el sexismo que aun se mantiene y perpetua a pesar de la neutralidad de la gestión pública.

Sirva como ejemplo algo tan común como el espacio público y sus señales. La señalización en las ciudades constituyen, a priori, un lenguaje cuyo código debe facilitar con rapidez, en ciertos casos de forma casi instantánea, la percepción clara de cómo transitar, hacia dónde dirigirnos, en qué espacios es posible o está prohibido hacerlo, etc. En definitiva, a través de la señalización, se lee el espacio, se conoce cuáles son las reglas que hay que seguir para habitarlo pero el lenguaje utilizado para informar también sigue los patrones estereotipados y androcéntricos, y refuerza la interiorización del papel que han de jugar mujeres y hombres, como se puede comprobar en las siguientes señales:



Por otro lado hablar de desigualdad requiere distinguir también entre los efectos de la discriminación (las situaciones de desigualdad) y sus causas (los factores de desigualdad).

Se denominan **situaciones de desigualdad** a aquellas que se pueden observar y medir, y son relativamente fáciles de identificar, como por ejemplo, la mayor precariedad en las condiciones laborales de las mujeres, o la brecha digital existente entre mujeres y hombres.

Mientras que los **factores de desigualdad** remiten a las causas de la desigualdad, están en la raíz de la discriminación y su identificación es más compleja. Aunque son los que se deben afrontar para erradicar paulatinamente la desigualdad, son los que más se desconocen o al menos, sobre los que menos se actúa. Están constituidos por aspectos como el escaso reconocimiento que las mujeres suelen tener en la vida pública, artística, deportiva; o la sobrerrepresentación que estas tienen en el ámbito de los cuidados, etc.

Las razones por las que se incide menos sobre estos factores, se deben, tanto al desconocimiento y la escasa profundización en los mismos, como al enfoque de trabajo abordado tradicionalmente en materia de igualdad. Enfoque que suele considerar que la razón de ser de una situación de desigualdad está directamente relacionada con algún tipo de carencia de las propias mujeres que padecen esa discriminación. Por ejemplo, ante la escasa presencia de mujeres en puestos de decisión o representación, se argumenta la falta de interés de estas por ese tipo de puestos, o su falta de liderazgo; o de formación y preparación como causa de su ausencia en determinadas áreas profesionales o puestos ocupados tradicionalmente por varones. Esto es, existe una tendencia a abordar las cuestiones de desigualdad social centrandolo la atención –la intervención– en las personas afectadas por la discriminación, más que en el cuestionamiento de las estructuras, instituciones, políticas, comportamientos y valores socio-culturales que las producen y sostienen.

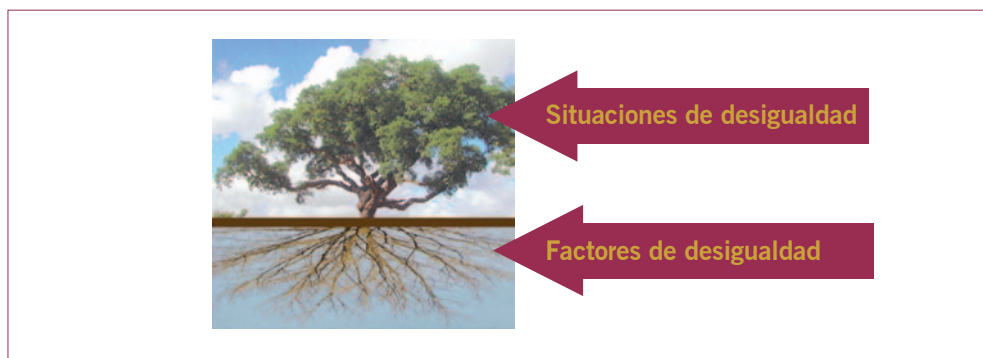
Y este es precisamente el planteamiento o enfoque metodológico que se pretende abordar aquí. Transformar los modos de hacer pasa necesariamente por cuestionarse, por interrogarse sobre el papel que las instituciones juegan en la perpetuación y arraigo de los valores androcéntricos.

Por ello, en esta nueva publicación se propone profundizar en las causas, aproximarse a todos los elementos que subyacen y que están en la base, que están en el origen de algún tipo de desigualdad y que por tanto, pueden contribuir a explicarlo.

Por tanto, se definirá como factores de desigualdad de género: *“Los distintos elementos que producen (o reproducen) y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la*

hora de acceder y controlar, en igualdad de condiciones, cualquier recurso de la sociedad, así como en la participación en los distintos ámbitos de la vida”.

En consecuencia toda situación de desigualdad llevará asociada uno o varios factores de desigualdad ya que, como se ha dicho, la situación de desigualdad –efecto visible en el que cristaliza la discriminación- es el resultado de la acción de uno o de la interacción de varios factores de desigualdad –las razones profundas que las sostienen-. Representado en la imagen que se expone a continuación, las raíces se corresponderían con los factores de desigualdad que alimentan las ramas -las situaciones de desigualdad- que sostienen el árbol del androcentrismo robusto y frondoso, estableciéndose entre ambos niveles una relación causal clara.



En suma y como se verá a continuación, para abordar las desigualdades de género se deberá tener en cuenta:

- Que no solo se han de considerar los elementos que las **producen**, sino también aquellos que contribuyen a **reproducirlas**. Por ejemplo, la falta de atención por parte de las políticas públicas de las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres, no es, en principio, un factor que produzca las desigualdades de género, pero sí podría reproducirlas y contribuir a perpetuarlas e incluso aumentarlas.
- Que se debe adoptar un enfoque de tipo **estructural-sistémico** a la hora de abordar las causas de la desigualdad de género. Adoptar este enfoque no implica obviar factores personales o de tipo coyuntural, sino entenderlos como el resultado de la acción de los procesos políticos, económicos e ideológicos sobre las personas- o la interacción entre ambos-, en el mantenimiento de la división de roles de género en el seno de la sociedad actual. Por ejemplo, la menor disponibilidad de las mujeres para empleos que exigen una alta dedicación, no debe explicarse con base a “opciones personales” sino, por la incidencia que tienen en estas “opciones” los roles sociales asignados y los mandatos de género de cada uno de los sexos.
- Que estos factores son **dinámicos**, esto es, su incidencia varía en función del contexto histórico-social, y también en función de la interacción entre la dimensión de género y el resto de desigualdades como, la clase social, la etnia, etc. Adoptar esta perspectiva dinámica en el análisis, implica también considerar las transformaciones que se están produciendo

en este campo. Fenómenos como la asunción por parte de algunos hombres de posiciones cercanas a la corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas y de cuidado, aunque aun son infrecuentes desde el punto de vista sociológico, deben ser valorados y reforzados por su potencial transformador de los roles tradicionales de género.

En consecuencia, se trata aquí de reflexionar sobre las dimensiones de género que deberán tenerse en cuenta en el análisis y comprobar como operan-si operan- cada una de ellas, de modo que permitan identificar las situaciones de desigualdad existentes y aproximarse a algunas de sus causas, orientando con ello hacia intervenciones mas certeras y estructurales de cara a una posible reducción de las mismas.

A continuación, aunque no se trata de establecer una tipología de factores- pues esta tarea sobrepasaría bastante el objeto de este manual-, sí se hace una **propuesta organizativa de dimensiones y factores** con la intención de orientar y pautar un primer análisis. Esta se basa en la descripción de 4 grandes bloques o dimensiones a los que van asociados algunos factores. El trabajo práctico con las Unidades de Igualdad de Género permitirá, en un futuro, seguir afinando, ampliando y matizando esta propuesta.

Se parte de nuevo de una aclaración conceptual, la referida a la dimensión de género: se denominan dimensiones de género a aquellos aspectos o facetas que permiten evidenciar, explicitar la realidad diferencial que pudieran tener mujeres y hombres, y que normalmente están ausentes de la formulación, diseño y programación de las políticas públicas.

Abordar las políticas públicas desde una mirada de género pasa necesariamente por hacerlo teniendo presente en el análisis, en todo momento, las interrelaciones que se producen entre los ámbitos doméstico-reproductivo, productivo, y comunitario o de participación social y política, y comprobar como juegan las expectativas y los mandatos de género en ellos.

Desde este punto de vista se puede hablar de **cuatro dimensiones** clave, cada una de las cuales contiene uno o dos factores de desigualdad. Resulta obvio que todas ellas pueden tener lecturas cruzadas, complementarias, ampliarse y matizarse... Simplemente se acota a modo de ejercicio y de guía para el análisis.

DIMENSIONES DE GÉNERO	FACTORES DE DESIGUALDAD
Papeles y roles de género	Sobrecarga de trabajo, responsabilidad doméstica y de cuidados Uso diferencial del tiempo y espacios públicos
Acceso y control de los recursos	Falta de reconocimiento de la autoridad y de la capacidad de las mujeres Cultura androcéntrica y sexista de las organizaciones
Necesidades e intereses	Políticas publicas sin perspectiva de género Falta de reconocimiento de las necesidades de las mujeres
Valores sociales e influencias	Estereotipos de género

→ **Papeles y roles de género:** mediante esta dimensión, es posible entender la globalidad del proceso socioeconómico y de vida teniendo en cuenta la interrelación entre los sistemas mercantil, familiar y público. Haciendo visibles las funciones sociales que vienen desarrollando mujeres y hombres en los ámbitos productivo, reproductivo y de participación social. Esto conlleva reconocer, analizar e interpretar las ventajas y limitaciones que suponen los roles de género en las políticas que se estén analizando.

Algunas cuestiones claves asociadas a esta dimensión será el análisis de la interdependencia en la relación existente entre el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado y los cuidados. En este caso se enfatizan los roles que hombres y mujeres tienen socialmente asignados como resultado de la división sexual del trabajo y del cumplimiento del mandato de género de unos y otros junto con sus consecuencias.

Algunos factores de desigualdad asociados a esta dimensión son: la **sobrecarga de trabajo y de responsabilidad doméstica y de cuidados** que las mujeres tienen. Una información precisa sobre estos dos aspectos proporciona una mirada distinta a la hora de interpretar cuestiones como la mayor o menor disponibilidad de los hombres y mujeres ante cualquier actividad, compromiso, etc.

Del mismo modo se ha de considerar en el análisis de esta dimensión, **el uso del tiempo y del espacio** por mujeres y hombres ya que este constituye un aspecto clave para el uso, disfrute y beneficio de las políticas públicas. Conviene conocer tanto el tiempo dedicado por hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado como la distribución de tiempos fuera de estos parámetros y sus consecuencias en sus ciclos vitales y en el ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Estos datos ayudan a anticipar medidas concretas para que éste no se convierta en un factor de exclusión de ninguno de los grupos destinatarios hacia los que se dirigen las actuaciones. Del mismo modo conviene conocer cómo se mueven por los distintos espacios las mujeres y los hombres, así como la frecuencia de uso de espacios sociales y comunitarios por ambos ya que esta información resulta una herramienta útil para la ubicación física de ciertas infraestructuras y sistemas de transporte por ejemplo.

La sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados se interpretaría como un mandato de género que retiene y vincula a las mujeres al ámbito familiar doméstico, estableciéndose como logros personales, los logros de las personas que conforman el núcleo familiar, y convirtiendo la satisfacción de las necesidades de “los otros” en el eje central de su propia vida.

Los elementos que podrían estar en la base se podrían agrupar en: *tolerancia con la sobrecarga de trabajo de las mujeres, como algo natural, y la ausencia de corresponsabilidad por parte de los varones en el reparto del trabajo y de la responsabilidad familiar como algo natural también y que justifica la falta de equipamientos sociales de atención para el cuidado de la infancia y de las personas dependientes, así como la inadecuación de los tiempos de trabajo a la sostenibilidad de la vida.*

- **El acceso y control de los recursos:** se entiende, en este caso, el término recursos en sentido amplio: información, propiedades, dinero, educación, formación, empleo, promoción y desarrollo de carrera, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte, poder... El análisis de esta dimensión conlleva analizar *el grado de acceso y el tipo de control*, o ausencia del mismo, que tienen mujeres y hombres sobre cada uno de ellos. No obstante es necesario recordar aquí que el tipo de aproximación que se hace no es tanto desde el punto de vista del grupo destinatario cuanto de las instituciones y políticas públicas que legitiman o no las desigualdades de partida.

Este análisis estructura, al menos, dos tipos de respuestas: la primera relacionada con las estrategias a implementar para generar un acceso igualitario a los recursos y garantizar resultados-beneficios iguales o equivalentes para mujeres y hombres. La segunda con medidas de empoderamiento de las mujeres de manera que se vaya avanzando hacia el ejercicio de derechos plenos por parte de estas últimas y conseguir así el control de los recursos.

Se entiende como la construcción sexuada de la representación y del ejercicio del poder, que instala barreras “invisibles” que impiden a las mujeres controlar, ser designadas, elegidas, propuestas y valoradas para cargos que impliquen el ejercicio de funciones directivas o de alta responsabilidad, o la representación de personas u organizaciones. El factor **Falta de reconocimiento de autoridad** y de la capacidad de las mujeres influirá en *la falta de reconocimiento y apoyo a las mismas para reconocerles méritos, para representar a organizaciones, colectivos o grupos de interés teniendo que demostrar que dobla los méritos necesarios para conseguirlo ya que los recursos estén diseñados o pensados para sistemas de vida, modelos y hábitos asociados a la representación masculina, (modelos de liderazgo masculinizados, pruebas, procesos y requisitos de acceso con importantes sesgos sexista, etc).*

Otro de los factores a tener en cuenta en esta dimensión es: **la cultura sexista y androcéntrica de las organizaciones**, en la medida en que estas obstaculizan –o al menos no favorecen– el acceso, la permanencia, la promoción y los liderazgos de las mujeres. Las organizaciones actúan como agentes de socialización, produciendo y reproduciendo las desigualdades de género y salvaguardando los valores androcéntricos institucionalizados.

Los factores generan *condiciones, requisitos y expectativas sexistas que responden principalmente a los aprendizajes y socialización de los varones sin ningún reconocimiento a la diversidad, estableciéndose un tablero de juego único al que han de acoplarse los distintos jugadores y sin que se valoren sus experiencias de vida ni los puntos de partida diferentes de cada cual.*

- **Necesidades e intereses:** en consonancia con la dimensión anterior, se trataría de avanzar en la identificación de las necesidades e intereses diferenciales de hombres y mujeres, con el fin de ofrecer programas públicos que den respuestas reales y concretas a estas diferentes necesidades. Este trato diferencial- y por ello igualitario- si fuera necesario deberá reflejarse en los objetivos y las medidas de las estrategias y planes que se propongan realizar.

Conviene entender que conocer y dar respuesta a las necesidades es un requisito necesario para garantizar la no discriminación y el igual beneficio en las políticas públicas, pero no suficiente para modificar las relaciones de género que sólo se transformarán si se incide en los intereses estratégicos; esto es, en los cambios organizacionales y procedimentales que garanticen las transformaciones de las políticas que se viene comentando con el fin de adecuarlas a un modelo más plural y diverso, que refleje con mayor fidelidad la realidad actual e incorpore, tanto en el diseño y la gestión como en la práctica política las **aportaciones de las mujeres** a la sociedad y tenga también en cuenta sus necesidades específicas sin que necesariamente estén relacionadas con el cuidado de la familia.

Uno de los factores de desigualdad vinculados a esta dimensión es la existencia de **políticas públicas sin perspectiva de género**. En general las políticas públicas se siguen diseñando, desarrollando y evaluando sin integrar los elementos necesarios para compensar las desigualdades de género y fomentar la igualdad, esto es, **sin integrar la perspectiva de género**. Este factor, explica los elementos que tienen que ver con los sistemas de gestión: *los sistemas estadísticos y de tratamiento de la información sin desagregar por sexo y sin perspectiva de género, el no reconocimiento de las mujeres y organismos de igualdad como interlocutoras para el diseño de las políticas y su evaluación. Carencia de identificación de las necesidades de mujeres y hombres para el diseño de las políticas. la carencia de análisis de impacto de género en los procesos de diseño de las políticas, de seguimiento y evaluación de las medidas, la falta de conocimiento en género del personal implicado, la inexistencia de estructuras organizativas para la gestión de la igualdad y de personal especializado, los presupuestos opacos al género, la carencia de instrucciones o normativa específica para garantizar resultados igualitarios, los procedimientos de contratación y subvenciones sin cláusulas de igualdad.*

- **Valores y expectativas sociales** se trata de identificar los valores, normas, hábitos y comportamientos sociales imperantes que colocan a mujeres y hombres en situaciones de desigualdad, tanto en el sector en el que se esté trabajando como en relación con la igualdad y al papel de las mujeres. La identificación de los valores sociales, permite también decidir la conveniencia de realizar acciones previas de concienciación o sensibilización que garanticen la participación y los resultados que se pretenden.

El factor de desigualdad en relación directa con esta dimensión es el constituido por los **estereotipos de género** definidos como ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de comportarse hombres y mujeres y que contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica.

Las consecuencias del funcionamiento de los estereotipos se relacionan, principalmente, con la **perpetuación del mandato de género** mediante la adscripción de tareas, uso del espacio y del tiempo, con la **invisibilidad** de las aportaciones de las mujeres, salvo en lo estrictamente relacionado con el mandato de género vinculado al papel de cuidadoras, madres, esposas y con la **infravaloración** de saberes y habilidades de las mujeres: *no reconocimiento de la diferencia de sus ciclos vitales y opciones de vida cuya centralidad difiere*

de la de los varones, no estimar sus trayectorias como referentes para las nuevas generaciones negando su transmisión y aparición en las esferas del saber-contenidos curriculares, presencia en los medios- y reforzando el concepto de subordinación, dependencia y falta de autoridad.

Otras consecuencias relacionadas con la influencia de los estereotipos de género son: el grado mayor o menor de tolerancia social frente a las desigualdades de las mujeres, la falta de compromiso con la distribución equitativa de los recursos, el grado mayor o menor de aceptación de las innovaciones y los cambios que han de incorporarse para integrar la perspectiva de género en la institución o en las políticas concretas, etc.

Se cierra este apartado con una propuesta gráfica de representación tanto de las situaciones de desigualdad como de los factores que las generan. Esto es especialmente importante para hacer visibles y tener presente las cuestiones imprescindibles sobre las que se tendrá que intervenir. El árbol de las desigualdades que se retomará en el último apartado de esta guía y cuya utilidad, aquí, es solo ilustrar parte del proceso que ya se ha presentado.



ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como ya se ha visto en los apartados anteriores, las desigualdades de género son las distancias o asimetrías sociales que existen entre mujeres y hombres y que se expresan de muy diferentes maneras y en cualesquiera de los ámbitos en los que se desarrolla la vida social y, por consiguiente, la intervención pública.

Este nuevo capítulo se centra en la manera en que las desigualdades pueden ser medidas. No obstante, desde la colección de cuadernos y guías prácticas de la Unidad de Igualdad de Género ya se han publicado dos manuales que son especialmente relevantes en relación con este tema: por un lado, la *Guía Práctica sobre Indicadores de Género (2004)* y, por otro lado, el cuaderno sobre *Información útil desde la perspectiva de género (2008)*, y que recomendamos revisar. En ambos documentos se abordan cuestiones relevantes en relación con los indicadores cuyo contenido pretende ser completado con estas páginas.

Hablar de datos y su interpretación desde la perspectiva de género pasa necesariamente por plantearse **la incorporación de la igualdad en la gestión de la información** a tres niveles: en la producción de la información, en el análisis e interpretación de la misma, y en el uso de la información elaborada, de modo que resulte útil para el objetivo propuesto: identificar desigualdades y transformar las actuaciones en consonancia.

En la **producción**, se ha de contemplar la presencia del principio de igualdad desde el propio diseño y a través de todas las fases del proceso de elaboración o construcción de datos: revisando la producción estadística convencional y adaptando los instrumentos y sistemas de recogida de información para obtener información desagregada por sexo de toda la que esté referida a personas y revisando los proyectos y fichas estadísticas para incluir en ellas la variable sexo.

En el **análisis e interpretación**: eliminando los sesgos androcéntricos y las visiones estereotipadas de género al analizar la información, detectando las desigualdades de partida y haciendo operar los factores de desigualdad mediante el establecimiento de relaciones entre los datos y los factores para ver como actúan. Explotando los datos de modo que se puedan extraer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones, necesidades de mujeres y hombres, en relación a la práctica política de que se trate, e identificando las causas de las mismas.

Uso de la información: utilizando la información resultante del análisis para la elaboración de propuestas políticas, programas, y actuaciones, que evidencien claramente que se ha incorporado la perspectiva de género y haciendo que esta información resulte clave para el diagnóstico, la planificación, el seguimiento y evaluación.

Con todo ello, conseguiremos generar una Información “aplicada” y una intervención “informada”, esto es, cuanto mayor y más veraz sea el conocimiento de la realidad sobre la que se actúa, y sobre los efectos que se pretenden conseguir mejor respuesta se dará a las necesidades y demandas de la ciudadanía y más certera será la planificación y gestión de nuestra política.

3.1. INSTRUMENTOS PARA MEDIR LAS DESIGUALDADES: LOS INDICADORES

Los indicadores son instrumentos para el análisis social. Permiten conocer de forma sistemática cómo se producen los hechos sociales para interpretarlos desde un punto de vista analítico. En el ámbito de las políticas públicas, los indicadores son útiles para elaborar un diagnóstico, hacer el seguimiento y evaluar las políticas, etc. y en relación con lo que nos ocupa, identificar las necesidades de mujeres y hombres, las desigualdades y señalar los logros y avances producidos en materia de igualdad tras las intervenciones.

A continuación se abordan de una manera muy somera, (para una explicación en mayor profundidad, conviene trabajar los manuales Indicadores de género¹ e Información útil desde la perspectiva de género²), algunas **definiciones básicas** sobre indicadores y los **elementos** esenciales que los conforman y les dotan de utilidad para el análisis social. Estos elementos, como claves de información básica para la interpretación de los indicadores, son: qué, cuánto, quién, cuándo y dónde.

Los indicadores son siempre instrumentos que aportan información sobre los hechos sociales independientemente de la forma cuantitativa o cualitativa que adquieran y al margen del tipo que sean.

Existen tipos diversos de indicadores según sean de carácter económico: de eficacia - relación entre objetivos planteados y los resultados obtenidos-; de eficiencia- incorpora al anterior el aspecto económico, relaciona resultados con costes derivados de las actuaciones-; de efectividad- mide efectos directos e indirectos producidos, impactos- . Según la naturaleza del indicador: de realización -indicadores referidos a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto, al uso que se les da y a las acciones o actividades implementadas-; de resultado -indicadores que muestran los beneficios inmediatos del programa para las personas directamente implicadas, indican los cambios ocurridos en las personas beneficiarias directas-; de impacto - indicadores referidos a las consecuencias del proyecto o programa a medio y largo plazo-. Y según el **momento en el que se aplica** o recoge la información: *de diagnóstico*- si la información se recoge al inicio de la intervención, sirve para la detección de necesidades, identificación de demandas y problemas, para definir las prioridades de la intervención-; *de ejecución* -si se realiza durante el proceso de implementación y responden al seguimiento de

los objetivos y resultados-; y de *evaluación* si se aplican al final de la intervención y se refieren a los impactos o efectos producidos. Cuando los indicadores permiten extraer información específica sobre la situación y posición que mujeres y hombres ocupan en la sociedad se les denominan **indicadores de género**.

Los indicadores de género son medidores específicos que permiten evidenciar, caracterizar y cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado.

Proporcionan “observables de la desigualdad” y evidencian cambios o constantes. Los indicadores de género son aquellos orientados a:

- 1.Describir la situación y posición relativa de las mujeres en relación con los hombres
- 2.Visibilizar y medir la desigualdad de género y aproximarse a sus causas.
- 3.Indicar los cambios y tendencias de evolución en la situación y posición de las mujeres en relación con los hombres

Los indicadores de género son instrumentos facilitadores, tanto del análisis concreto de las desigualdades como de los efectos que se pretenden obtener con las políticas y los objetivos de igualdad. Así cuanto más acertado sea el indicador o indicadores más exhaustivamente se definirá la situación de desigualdad; cuanto más claramente se define la situación de desigualdad más sencillo resultará proponer acciones correctoras, y cuanto más ajustadas estén las acciones correctoras más factible será lograr efectos positivos en la igualdad entre mujeres y hombres.

3.1.1. LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES

Para elaborar o construir indicadores de género hemos de tener en cuenta algunas características básicas como: que la información básica esté desagregada por sexo, la necesidad de relacionar variables entre sí, así como revisar los sistemas de información y recopilación de datos y construir nueva información que responda a la conceptualización de género.

Otro aspecto importante es diferenciar los indicadores de género de los indicadores desagregados ya que demasiado a menudo se identifican. Se considera indicador desagregado por sexo a un indicador tradicional que, en la medida en que mide el número de personas, se desagrega por sexo. Muestra el número o porcentaje de mujeres y hombres en una variable respecto de la población, permite conocer la realidad y hace visible las diferencias. Se considera indicador de género al construido para observar cómo evolucionan aspectos de desequilibrio entre sexos. Permite interpretar la realidad teniendo en cuenta la situación y posición de mujeres y hombres en los distintos ámbitos.

Al respecto, conviene recordar aquí que, el hecho de desagregar los datos por sexo no garantiza que éstos sean relevantes, ni que el uso exclusivo de un indicador desagregado por sexo agote

el análisis de género, por ejemplo, conocer sólo la presencia global de mujeres y hombres en la formación reglada, no nos señala nada sobre si existe la segregación en los estudios de chicos y chicas. Además como se verá en el siguiente apartado la mera desagregación por sexo sin una interpretación de género adecuada podría incluir sesgos de género importante (aportación del PIB por sexo).

Otras cuestiones, no menos importantes pero que solo se señalan en este manual porque se pueden profundizar más en las publicaciones ya mencionadas, es la necesidad de utilizar datos relativos, ya que los datos en términos absolutos, a veces, no aportan suficiente información sobre las relaciones entre los sexos y la realidad que se muestra puede ser engañosa y esto se evita mediante la utilización de datos relativos que permiten profundizar con mayor detalle en la realidad de mujeres y hombres.

3.1.2. LOS ELEMENTOS DE LOS INDICADORES

Una vez hecha la distinción entre los indicadores, y antes de abordar las nociones básicas que facilitarán la interpretación de la información es necesario cerrar un aspecto formal de los mismos: los elementos que los componen.

Como todo instrumento, un indicador está compuesto por diferentes elementos que, combinados entre sí, lo dotan de utilidad para servir a su fin. Estos elementos hacen referencia a los aspectos que son fundamentales para que un indicador dé información completa sobre el hecho al que se refiere y, por tanto, permitan realizar una medición de la realidad social concisa a partir de la cual diseñar una intervención adecuada.

Los elementos de un indicador responden a las siguientes claves: *qué, quién, cuánto, cuándo* y, que se muestran en el siguiente esquema:



Cada uno de estos elementos responde a una necesidad distinta; todos ellos dan sentido al indicador y garantizan que esté bien elaborado de cara a la interpretación de los datos y el diseño de políticas públicas concordantes con las desigualdades de género identificadas.

3.1.2.1 Elemento “QUÉ”

Es el elemento que dota de contenido al indicador. Indica lo que se está midiendo y depende directamente del planteamiento de los objetivos propuestos. Es a través de este elemento como se determina el carácter de los indicadores (es decir, si son cuantitativos o cualitativos).

EJEMPLO

Número de producciones o acciones culturales realizadas y/o producidas por mujeres, desagregadas por ámbitos

QUÉ

¿A qué se refiere el indicador?

¿Qué hecho social está midiendo?

3.1.2.2 Elemento “QUIÉN”

Es el sujeto que protagoniza el hecho social medido, por lo que siempre dependerá del elemento QUÉ. Puede ser un grupo o un colectivo de personas afectado por una determinada realidad o beneficiado por un determinado acontecimiento, o bien puede referirse a otro tipo de sujeto jurídico.

En el caso de que el sujeto sean personas, el elemento QUIÉN informará de si el indicador mide una realidad que afecta a mujeres, a hombres o a ambos, y de cuáles son sus señas de identidad. En este sentido, el elemento QUIÉN permite sumar al enfoque de género el enfoque de la múltiple desigualdad.

EJEMPLO

Porcentaje de hombres en áreas, secciones o tareas “feminizadas” dentro de los medios de comunicación periodísticos de titularidad pública o privada

QUIÉN

¿Qué sujeto físico o jurídico protagoniza el hecho social medido?

¿Qué características reúne

3.1.2.3 .Elemento “CUÁNTO”

Es el dato que mide el hecho social, la información cuantificable que se extrae de la realidad. Si un indicador no posee el elemento CUÁNTO no indica nada. Todos los indicadores tienen un dato que representa la información cuantitativa, independientemente de que lo medido sea de tipo cualitativo o cuantitativo.

Esta información aportada por los indicadores puede adoptar una forma numérica de distinto tipo. Puede mostrarse en términos absolutos o relativos, en porcentajes bajo la forma de diferentes índices, en tasas o en diferencias expresadas en puntos porcentuales. Una aproximación complementaria a esta cuestión puede encontrarse en la Guía Práctica sobre Indicadores de Género (2004) y en la de Información útil desde la perspectiva de género (2008) editadas por el Instituto Andaluz de la Mujer, como ya se ha señalado.

EJEMPLO

Número de espacios (actividades, programas) en las áreas de cultura de las administraciones públicas dedicadas al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y el cuidado

CUÁNTO

¿Cuál es el valor numérico que mide el hecho social? ¿Qué dato concreto ofrece el indicador?

3.1.2.4 Elemento “CUÁNDO”

La información aportada por un indicador se recoge en un momento determinado. Es importante que los indicadores estén adecuadamente situados en el tiempo para poder hacer una interpretación adecuada de la realidad medida, pues las circunstancias y factores que afectan en la interpretación de los datos varían en el tiempo.

Además, un indicador puede situarse como una medida puntual en el tiempo o puede situarse de forma específica en el recorrido o ciclo de un proceso. Si el elemento CUÁNDO es una medida puntual, bastará con que el indicador exprese el momento al que se refiere el dato. Pero si el indicador responde al ciclo de intervención, debe quedar claro si el momento es el inicial de un proceso, si la información aportada responde a un momento intermedio o si se refiere a un momento final. Según sean instrumentos para el diagnóstico, el seguimiento de la ejecución o la evaluación. A esto se volverá en las páginas siguientes.

EJEMPLO

Incorporada la variable sexo en al menos el 70% de las fuentes estadísticas empleadas en la Consejería a los dos años de inicio

CUÁNDO

¿En qué momento se produce el hecho social que mide el indicador?
¿Es un punto fijo en la cronología o es un punto situado a lo largo de un proceso?

3.1.2.5 Elemento “DÓNDE”

Un indicador no aporta información de un hecho social aislado. El elemento DÓNDE remite al contexto de los indicadores el que, a su vez, facilita la interpretación de los datos.

El elemento DÓNDE puede ser variado: referirse a un lugar geográfico o político, a un ámbito social, al contexto de una organización o estructura de cualquier tipo, a un documento estratégico. Sea como fuere, esto ha de quedar especificado en los indicadores.

EJEMPLO

Porcentaje de mujeres y hombres que realizan deporte en espacios abiertos desagregados por edad y por modalidad deportiva.

DÓNDE

¿En qué lugar ocurre el hecho referido?
¿Cuál es el contexto social de referencia?

3.1.3 TIPOLOGÍA BÁSICA DE INDICADORES

Una primera división nos permite hablar de indicadores **cuantitativos**, que se expresan en términos de diferencia numérica –cantidad o frecuencia- en nuestro caso de la desigualdad de género, y **cualitativos**, que apuntan hacia la cualidad o características de cualquier hecho social, caracterizándolo. También podría ser mixtos en cuyo caso cuantifican alguna de las cualidades del hecho que se esté analizando.

Para trabajar desde la perspectiva de género utilizaremos, lógicamente en función de lo que se quiera analizar en cada momento, los siguientes **índices**: el índice de **concentración** (útil para

ver la representación de cada sexo respecto a sí mismo –intrasexo-en una variable o entre las categorías de la misma), índice de **distribución** (útil para ver la representación entre los sexos –intersexo- en una variable o las categorías de la misma), **brecha de género** (diferencia entre los valores o tasas masculina y femenina en la categoría de una variable), **índice de feminización** (representación de las mujeres en relación con los hombres en una variable o en diferentes categorías), **tasa de variación** (medida de la evolución de un indicador en dos momentos de tiempo diferentes).

En Andalucía se han creado dos índices. El **índice de presencia Relativa de Hombres y Mujeres** (IPRHM), definido por la fórmula $PRHM = \frac{M}{MM} = \frac{M}{(M+H)} + 1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. Sirve para identificar el grado de paridad en el marco del 60/40 que marca la Ley 12/2007. El **índice de desigualdad de género de Andalucía** permite cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, desde una perspectiva económica, a través de la construcción de un índice sintético que resume las diferencias percibidas entre ambos sexos en diversos aspectos relacionados con el trabajo (remunerado y no remunerado), los ingresos, el nivel educativo y la toma de decisiones.

La ONU utiliza, el Índice de **Desarrollo Relativo al Género**- IDG- Índice sintético que mide la desigualdad entre hombres y mujeres en tres dimensiones a partir del índice de desarrollo Humano- IDH- (vida saludable, conocimiento, nivel digno de vida) ajustado para reflejar las desigualdades entre ellos y ellas. Índice de **Potenciación de Género**- IPG- índice compuesto que mide la desigualdad de género en tres dimensiones básicas de potenciación: el Poder político, el poder de decisión y el control sobre los recursos económicos. **Índice de Igualdad de Género del EIGE**, indicadores de comparativa entre países, centrado en dimensiones como: empleo, dinero, poder, conocimiento, tiempo, salud, e incluye violencia y la intersección de desigualdades.

3.1.4 TIPOLOGÍA BÁSICA DE INDICADORES

Uno de los instrumentos claves para construir o trabajar con indicadores, son las **fuentes de información**, de las cuales se puede obtener la información tanto para nutrir los indicadores como para verificarlos. Generalmente suelen ser de dos tipos: **fuentes secundarias** cuando se trata de estadísticas, memorias e informes, resultados de estudios e investigaciones, etc. que se pueden consultar y **fuentes primarias**, que producen informaciones elaboradas a partir de un trabajo de análisis de datos recogidos bien en cuestionarios-encuestas, registros-formularios o solicitudes de información directa, o bien a través de la realización de grupos de discusión y entrevistas en las que analizamos la producción del discurso de un grupo determinado.

Pero no es fácil encontrar fuentes que sean realmente útiles para aplicar la perspectiva de género pues muchas de las fuentes secundarias no tienen la información desagregada por sexo, o no contemplan la información relevante para un análisis de género como son las dimensiones mencionadas en el apartado III. Por lo que bastante a menudo se ha de recurrir a fuentes primarias, que requieren más tiempo y resultan más costosas económicamente.

No obstante es muy importante aprovechar las fuentes existentes siempre que sean fidedignas, estén desagregadas por sexo, o incidan en cuestiones relevantes como por ejemplo las encuestas de uso del tiempo, etc. A continuación se enumeran algunas fuentes útiles y accesibles.

3.1.4.1 Ámbito andaluz

Instituto Andaluz de Estadística y Cartografía. Dispone de un gran número de datos estadísticos agrupados en diferentes temáticas, tal como se puede observar en la imagen siguiente:

Enlace: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/temas/index-est.htm>

Entrando en Estadísticas por temas se puede acceder a una multiplicidad de información que tiene que ver con el mercado de trabajo, educación, población, ciencia y tecnología, participación política... El problema de esta fuente es que no toda la información que presenta está desagregada por sexo.

El *Sistema Multiterritorial de Andalucía (SIMA)* es un banco de datos con información multitemática y multiterritorial que permite realizar consultas y cruzar variables con lo que se puede adaptar la obtención de la información a las necesidades de lo que se esté investigando.

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Está en: Inicio - Estadística - Estadísticas de Síntesis

Instituto | Estadística | Georreferenciación | Cartografía | Servicios

¿Qué información está buscando? **Buscar**

Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA)

- Banco de datos
 - Tablas
 - Secciones Censales
 - Municipios
 - Provincias
 - Comunidades Autónomas
 - Regiones de la Unión Europea
 - Países de la Unión Europea
 - Mapas
- SIMA_aplicación
- Andalucía pueblo a pueblo - Fichas municipales

Actualizaciones:

- Actualización continua

Compartir

Mapa web | Suscripción | Aviso legal | Tu opinión | Accesibilidad

Pabellón de Nueva Zelanda.
 C/ Leonardo Da Vinci, nº 21. Isla de La Cartuja. 41071-SEVILLA.
 Tlf.: 900 101 407/955 033 800 | Fax: 955 033 816

Enlace: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/temas/index-est.htm>

De gran importancia para el análisis de género y la identificación de desigualdades es la *Encuesta de Empleo del tiempo en Andalucía* que proporciona información sobre el uso diferente del tiempo por mujeres y hombres y cuyo análisis, pone de manifiesto las consecuencias que esto tiene sobre la sobrecarga de trabajo de las mujeres y su menor disponibilidad para el trabajo remunerado.

The screenshot shows the homepage of the 'Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA)'. At the top left is the logo of the Junta de Andalucía and the text 'Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía' and 'CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO'. On the top right, there are social media icons for Facebook, Twitter, and YouTube, along with links for 'Calendario', 'Contacto', and 'English'. Below the header is a navigation menu with 'Inicio', 'Estadística', 'Georreferenciación', 'Cartografía', and 'Servicios'. A search bar is present with the text '¿Qué información está buscando?' and a 'Buscar' button. The main content area is divided into two columns. The left column contains a descriptive text about the SIMA system, its web version, and the 'Andalucía pueblo a pueblo' project. The right column is titled 'Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA)' and contains a list of data sources and maps. At the bottom, there is a footer with links for 'Mapa web', 'Suscripción', 'Aviso legal', 'Tu opinión', 'Accesibilidad', and contact information for the 'Pabellón de Nueva Zelanda' in Seville.

Junta de Andalucía
Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Calendario
 Contacto
 English

Está en: Inicio - Estadística - Estadísticas de Síntesis

Instituto | Estadística | Georreferenciación | Cartografía | Servicios

¿Qué información está buscando? **Buscar**

El Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA) es un banco de datos que ofrece gran cantidad de información estadística multimétrica y multiterritorial.

El producto puede encontrarse en su **versión web (Banco de datos)** o a través de **SIMA_aplicación** que permite, además de hacer consultas, combinar variables y guardarlas para posteriores usos.

Con información extraída del banco de datos se elaboran también unas fichas municipales denominadas **Andalucía pueblo a pueblo**, que ofrecen una síntesis de indicadores estadísticos.

- Organismo: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
- Ámbito: Países de la Unión Europea, regiones de la Unión Europea, comunidades autónomas, provincial, municipal, distritos y secciones censales.

Actualizaciones:

- Actualización continua

[Compartir](#)

Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA)

- Banco de datos
 - Tablas
 - Secciones Censales
 - Municipios
 - Provincias
 - Comunidades Autónomas
 - Regiones de la Unión Europea
 - Países de la Unión Europea
 - Mapas
- SIMA_aplicación
- Andalucía pueblo a pueblo - Fichas municipales

Mapa web | Suscripción | Aviso legal | Tu opinión | Accesibilidad | WSC |

Pabellón de Nueva Zelanda.
 C/ Leonardo Da Vinci, nº 21. Isla de La Cartuja. 41071-SEVILLA.
 TEL: 900 101 407/955 033 800 | Fax: 955 033 816

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/eet/index.htm>

Además de la información contenida en el Instituto Andaluz de Estadística y Cartografía, en las **páginas web de las Consejerías y organismos autónomos** es posible encontrar estadísticas, estudios e informes que proporcionan datos de utilidad para la identificación de las desigualdades. Por ejemplo en la *Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo*, a raíz de la creación del Índice de desigualdad de género, se ha aplicado el índice en dos series estadísticas (2005-09 y 2005-10). En la *Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural* hay datos sobre participación de mujeres y hombres en el Desarrollo Rural. En la *Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales* existen también estadísticas según temáticas (discapacidad, mayores...)

Portal de la Junta de Andalucía

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Buscar

p. ej. ofertas de empleo, ayudas, escolarización...

Estructura orgánica Áreas de actividad Servicios y trámites Actualidad

La Junta > Economía, Innovación, Ciencia y Empleo > Áreas de actividad > Economía > Igualdad de género en la economía

Índice de desigualdad de género de Andalucía

Andalucía se mueve con Europa

El Índice de desigualdad de género de Andalucía permite cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en Andalucía, desde una perspectiva económica, a través de la construcción de un índice sintético que resume las diferencias percibidas entre ambos sexos en diversos aspectos relacionados con el trabajo (remunerado y no remunerado), los ingresos, el nivel educativo y la toma de decisiones.

En cada publicación -que serán dos al año, resultados avance y definitivos- se incluirá además de la evolución del Índice y el análisis de los indicadores más relevantes que componen cada uno de los ámbitos objeto de estudio, un monográfico con el fin de ahondar en determinados aspectos de la desigualdad.

Este proyecto ha sido cofinanciado por el Fondo G+ y el Fondo Social Europeo.

- Metodología (pdf)
- Tablas. Serie 2005-2012 (29/10/13) (xls)
- Índice de desigualdad de género de Andalucía. Serie 2005-2012 (29/10/2013) (pdf)

Ediciones anteriores:

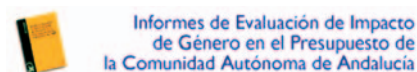
- Nota previa (pdf)
- Índice de desigualdad de género de Andalucía. Serie 2005-2010 (11/05/2012) (pdf)
- Índice de desigualdad de género de Andalucía. Serie 2005-2009 (02/04/2012) (pdf)

Economía

- Planificación económica
- Concertación social
- Situación económica y previsiones
- Política financiera
- Fondos europeos
- Defensa de la competencia
- **Igualdad de género en la economía**

Enlace: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacioncienciayempleo/areas/economia/igualdad/paginas/desigualdad-genero.html>

En la *Consejería de Hacienda y Administración Pública* es posible acceder y descargarse el Informe de Evaluación de Impacto de Género de los presupuestos que contiene gran cantidad de datos desagregados por sexo sobre múltiples temáticas.



Enlace: http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/planif_presup/genero/informe.htm

El **Instituto Andaluz de la Mujer** dispone de un fondo documental en el que es posible obtener información útil para identificar desigualdades en diferentes ámbitos.

Descargas de Instituto Andaluz de la Mujer

Accede a todos los documentos de la web.

AYUDAS Y SUBVENCIONES (7/26)

Aquí encontrarás todos los documentos sobre ayudas y subvenciones: publicaciones en BOJA, solicitudes, anexos y resoluciones. Puede encontrar más información haciendo clic en la zona de [Ayudas y Subvenciones de Recursos del IAM](#)

ASOCIACIONES Y FEDERACIONES	(0/1)	ATENCIÓN SOCIAL	(0/3)
AYUDAS ECONÓMICAS A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	(0/8)	BECAS DE FORMACIÓN EN EL ÁREA DE DOCUMENTACIÓN	(3/14)

INFORMES Y ESTADÍSTICAS (7/44)

Puede encontrar aquí los informes y estadísticas emitidos periódicamente sobre algunos de los servicios. Puede encontrar más información haciendo clic en la zona de [Informes y Estadísticas de Recursos del IAM](#)

INFORMES ANUALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	(1/10)	MEMORIAS 6 DE MARZO	(0/14)
TELÉFONO 900	(3/20)		

LEGISLACIÓN (5/42)

Acceso a los principales documentos que rigen la creación, puesta en marcha y funcionamiento del Instituto Andaluz de la Mujer, sus recursos y servicios.

CODIGO_DE_LA_MUJER	(0/1)	ESTATUTO_DE_AUTONOMIA DE ANDALUCIA	(0/1)
NORMATIVA_AUTONÓMICA_SOBRE_IGUALDAD_	(0/27)	NORMATIVA_EUROPEA_SOBRE_IGUALDAD_	(0/6)
NORMATIVA_NACIONAL_SOBRE_IGUALDAD_	(0/7)		

OBSERVATORIO ANDALUZ CONTRA VIOLENCIA DE GÉNERO (4/8)

Documentos referentes al funcionamiento, actividad y resultados del Observatorio Andaluz contra la Violencia de Género. Puede encontrar más información sobre este órgano haciendo clic [aquí](#).

Enlace: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacioncienciayempleo/areas/economia/igualdad/paginas/desigualdad-genero.html>

3.1.4.2 Ámbito estatal

El **Instituto Nacional de Estadística** dispone también de información sobre gran cantidad de temáticas y, en ellas se recoge información de las diferentes Comunidades Autónomas. Publica, además, bajo el título *Mujeres y hombres en España*, un anuario estadístico que proporciona datos de fácil acceso sobre empleo, salarios, educación...

INE Instituto Nacional de Estadística

01 El INE 03 Métodos y proyectos 05 Prensa 07 Censo electoral

02 INEbase 04 Estadística social 06 Productos y servicios 08 Sede electrónica

ES EN

06 Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita / Mujeres y hombres en España



NPIQ 729-14-008-6
ISSN 2256-0432

La finalidad de esta publicación es ofrecer, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual que permitan analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas como educación, empleo, salarios e inclusión social, salud, ciencia y tecnología, etc.

La publicación se ha organizado en ocho grandes temas que contienen fichas asociadas a diferentes indicadores. Cada ficha es independiente del resto y consta de: introducción, definiciones, comentarios, fuentes y un apartado de más información en el que se proporcionan los enlaces de interés. Cada indicador dispone de una selección de tablas que el usuario puede descargar en formato Excel o PC-axis y algún gráfico. Aparte de la opción de descargar las tablas y el acceso a las fuentes de información el usuario puede editar el contenido de cada indicador en un fichero PDF. El objetivo del INE al incorporar estas mejoras es fomentar la usabilidad de los datos estadísticos, mediante una publicación dinámica, más atractiva y útil.

A partir del año 2012 no se realizará la actualización de la publicación en conjunto en una fecha determinada, sino que se procederá a la actualización individualizada de cada uno de los capítulos a medida que se disponga de la publicación de las correspondientes fuentes de información. La fecha de la última actualización de los diferentes capítulos figura en cada uno de ellos.

Por último el INE agradece la colaboración tanto del Instituto de la Mujer, que ha proporcionado la información de los capítulos 7 (Delito y violencia) y 8 (Poder y toma de decisiones), como la de otros organismos y personas que han hecho posible la variedad de información recogida en cada ficha.

[Informe metodológico estandarizado](#)
[Metodología general](#)

Índice de la publicación

1. Empleo (actualizado 16 diciembre 2014)
2. Salarios, Ingresos, cohesión social (actualizado 23 marzo 2015)
3. Educación (actualizado 17 marzo 2014)
4. Salud (actualizado 25 abril 2014)
5. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado 23 mayo 2014)
6. Ciencia y tecnología, sociedad de la información (actualizado 21 mayo 2014)
7. Delito y violencia (actualizado 3 octubre 2014)
8. Poder y toma de decisiones (actualizado 3 octubre 2014)

La colección está disponible en formato PDF desde 2006: [2014 \(PDF 23700 Kb.\)](#) Ir

Enlace: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

El **Instituto de la Mujer y para la Igualdad** de Oportunidades tiene una sección de estadísticas en su página web y recoge información también sobre diversas temáticas pero poca de ella se presenta desagregada por Comunidades Autónomas.

Por último resaltar que tanto el Instituto Andaluz de la Mujer como el estatal tienen numerosos estudios específicos sobre la situación de las mujeres y son de acceso universal pudiendo descargarse desde sus webs respectivas.

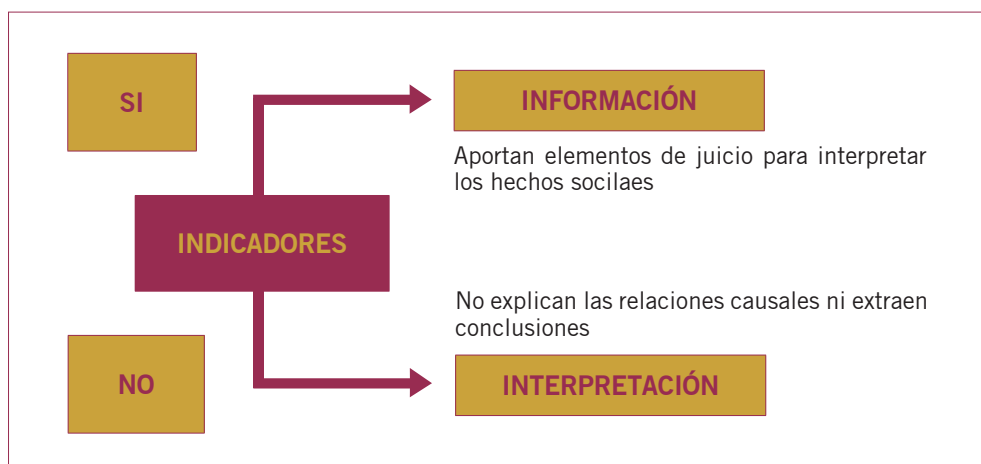
En cualquier caso, ante la ausencia de fuentes o problemas conceptuales importantes de las mismas, además de generar fuentes de información nuevas en colaboración con la Unidad de Estadística, una buena fórmula será intentar consensuar un conjunto de indicadores mínimos que dé cuenta de la realidad que se quiere analizar, determinar los aspectos de género a observar y consensuar la metodología común que determine el método de recolección de estos datos y su medición.

3.1.5 DE LA INFORMACIÓN A LA INTERPRETACIÓN

Tal y como ya se ha expuesto los indicadores son un instrumento de análisis fundamental que permite tanto conocer el punto de partida de la intervención pública como identificar los logros alcanzados durante y tras el proceso de intervención.

No obstante, si bien los indicadores aportan elementos de juicio para interpretar los hechos, no explican por sí mismos las relaciones causales que los originan, ni permiten extraer conclusiones unívocas a partir de los mismos. Los indicadores ofrecen la base para interpretar los hechos sociales medidos a partir de la información obtenida pero necesitan ser leídos e interpretados adecuadamente para que los datos que ofrecen cobren sentido en un marco de intervención social.

La tarea de interpretar los datos aportados depende no del indicador en sí mismo sino del marco conceptual y de análisis de que se disponga.



La interpretación de los indicadores desde el enfoque de género es sólo posible si se tiene conocimiento sobre la teoría de género y los fundamentos de la estructura de la desigualdad entre mujeres y hombres y se aplican como marco de análisis las dimensiones y factores de desigualdad ya explicados en el apartado II.

En el apartado siguiente, se expone la parte práctica propiamente dicha, esto es, la metodología de intervención que permita ejemplificar el proceso de la identificación de desigualdades en un ámbito o política dada y reflexionar sobre los cambios que se debieran operar para neutralizarlas. En este sentido pretende ser una "didáctica de las desigualdades de género" que facilite a cualquier persona que lea este manual, pero especialmente a las Unidades de Igualdad de Género, realizar este proceso con ciertas garantías de eficacia.

ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA UNA INTERVENCIÓN QUE TENGA EN CUENTA LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO E INCORPORACIÓN DE ELEMENTOS DE SUBSANACIÓN

Se explica, a continuación, el procedimiento general para la identificación de desigualdades de género, en el que se verá con un ejemplo práctico como entran en juego y se aplican las diferentes informaciones expuestas en los apartados anteriores de este manual, con la intención de aclarar las pautas metodológicas que apoyen la puesta en marcha de este proceso.

Se propone una secuencia a seguir, con una ejemplificación de cada uno de los pasos de esta secuencia metodológica, a modo de procedimiento de trabajo, junto con las herramientas técnicas de apoyo en las que basarse.

4.1 PROCEDIMIENTO GENERAL

Para una mejor comprensión se dividirá el procedimiento general en dos fases, una fase analítica y una fase propositiva. La primera de ellas centrada en la consecución de la información necesaria y su interpretación para la identificación de desigualdades, y la segunda en la propuesta concreta de mejoras y medidas correctoras de las desigualdades detectadas.

4.1.1 LA FASE ANALÍTICA

Esta fase se despliega en dos procesos: el de información y el de interpretación e identificación de desigualdades. Se presenta a continuación el primero de ellos:

4.1.1.1 Proceso de información

Este proceso se desarrolla a partir de la respuesta a 3 cuestiones clave. A saber:

- **¿Cuál es el contexto de intervención?** La respuesta a esta cuestión permitirá definir el contexto en el que se pretende actuar en términos de ámbito competencial de la administración pública, el tipo de política o área de la política en el que se va a centrar, la línea de trabajo o programa que se desea analizar, las funciones asignadas, así como las actuaciones en las que se despliega, contenidos de trabajo generales o más comunes. Identificado el contexto, se realizará el análisis de pertinencia de género de modo que se pueda delimitar con claridad el nivel de exigencia que este ámbito pudiera tener respecto de la aplicación del principio de igualdad. Se recuerda que con el análisis de pertinencia se pretende analizar si esa política o programa tiene incidencia en la igualdad de género. Para ello se valorará: en primer lugar hasta qué punto está afectada por la normativa de igualdad -esto es, si existe normativa que afecte directamente a la competencia o ámbito competencial y si sus procedimientos están afectados por la transversalidad de género- para en segundo lugar valorar la incidencia directa o indirecta en hombres y mujeres, señalando si la política o programa de que se trate influye en el acceso y control de algún recurso concreto.
- **¿Qué información se tiene que utilizar?** se trata aquí de identificar las informaciones o variables relevantes de la política, programa, línea de trabajo, etc. Las cuestiones que pueden ayudar a identificar los distintos tipos de datos, son: la presencia de mujeres y hombres, la participación de unos y otras en la producción, control y uso de los servicios, o recursos a los que se refiere la política, programa o línea de trabajo y la participación mayor o menor en la gestión, en la toma de decisiones, y cualquier variable que sea relevante para el tipo de política pública analizada.

Identificado el tipo de información que es relevante se debe realizar una búsqueda en las fuentes estadísticas.

- **¿Dónde encontramos esa información?** Se trataría aquí de localizar el tipo de fuentes disponibles y accesibles en el servicio, en las unidades estadísticas, en el Instituto de Estadística y Cartografía, etc. Se recopilarán los datos desagregados por sexo disponibles en fuentes secundarias estadísticas o de otro tipo (memorias, estudios, informes...).

4.1.1.2 Proceso de interpretación e identificación de desigualdades

- **¿Cómo interpretamos esa información?** A partir de los datos desagregados por sexo, se realizará una primera aproximación al análisis de género para identificar las desigualdades, si faltan datos y si es necesario utilizar otros indicadores, además de la brecha de género. Una vez identificadas las desigualdades se analizarán interrogándose sobre sus causas a través

de la aplicación de las distintas dimensiones de género y factores de desigualdad expuestos en el apartado II para saber cuáles y de que forma están operando. Como pauta general se describirán las situaciones de desigualdad que muestran los datos desagregados por sexo que hayamos recabado y se irán analizando en relación con los factores de desigualdad que las pudieran producir, por ejemplo, ¿dónde se sitúan mayoritariamente mujeres y hombres?, ¿hay diferencias por sexo?, ¿cuáles son las razones que se pueden aducir para interpretar lo observado?, ¿está influyendo alguna de las dimensiones de género?, ¿cuáles?, de los factores de desigualdad señalados en el árbol ¿cuáles son los que las sustentan?, ¿se puede decir, entonces, que las diferencias observadas implican desigualdades?, ¿cuáles en concreto?. La cuestión es eliminar los sesgos androcéntricos del análisis de la información para detectar las desigualdades y conocer como operan los factores de desigualdad, relacionando los datos entre sí y con dichos factores. Tras el análisis de los datos cuantitativos se debe abordar un acercamiento al análisis documental (webs, memorias, informes, registros, normas, etc.) que permita concluir con la cuestión ¿qué grado de integración de la igualdad de género se observa en esa política, programa, línea de trabajo...? Ya que la identificación de las desigualdades conlleva también conocer si ésta está presente como valor y contenido en el quehacer del ámbito en el que se actúa.

- **¿Qué información nos falta y como generarla?** Se trataría aquí de revisar los datos, identificar nuevas fuentes y generar nuevas informaciones si fueran necesarias. Las preguntas que nos podrían ayudar podrían ser: ¿qué datos tenemos para analizar el punto de partida de hombres y mujeres y cuáles deberíamos tener?, ¿tenemos datos suficientes para valorar las dimensiones de género y los factores de desigualdad? Elaboraremos a continuación un listado de los datos e informaciones necesarias.
- **¿Cual es nuestro resultado final?** Una vez analizados los nuevos datos “dibujaremos el árbol de desigualdades que aún se mantienen en las políticas o programas analizados. Esto nos permitirá tener un punto de referencia claro para saber cómo abordar estas desigualdades desde las políticas públicas de nuestra competencia.



4.1.2 LA FASE PROPOSITIVA

En esta fase se ha de decidir qué hacer para afrontar las desigualdades identificadas en la fase anterior. Se ha de reflexionar sobre posibles propuestas de mejora y determinar la intención de cambio y la dirección de la intervención para que tenga un efecto o impacto positivo en la igualdad. Es la fase de planificación y negociación con los distintos agentes implicados en el desarrollo de la política o programa.

Esta fase se concreta en la planificación de la intervención en la que hay que delimitar las prioridades, las estrategias de intervención así como los indicadores de seguimiento y evaluación de los resultados. Este proceso se desarrollará a partir de las preguntas básicas como:

- **¿Qué vamos a abordar?**, se trataría aquí de abordar las desigualdades identificadas actuando tanto sobre las situaciones de desigualdad como sobre los factores que las generan o perpetúan. Se han de pensar todas las propuestas posibles que permitan eliminar los sesgos de género y abordar las desigualdades identificadas. Algunas de ellas pueden ser simples como identificar “lagunas” de información, necesidad o no de utilizar otros indicadores básicos, decidir si aparecen nuevas informaciones, posibles sugerencias sobre la calidad o cantidad de la información aportada.

- **¿Cómo vamos a hacerlo?** Decidiendo qué medidas generales, transversales o específicas se debieran diseñar.

- **¿Cómo sabemos que lo hemos conseguido?** Definiendo los indicadores para la medición de los resultados de la intervención sobre las brechas identificadas y la igualdad de género. En consecuencia hemos de pensar en los indicadores de **seguimiento** que nos faciliten la comprobación de si realmente se va actuando en la dirección correcta y evidenciar las mejoras que se van abordando para ajustar las intervenciones posteriores. Para la **Evaluación**, se trataría de aproximarse lo más posible a determinar y mostrar los cambios realizados y sus efectos tras la intervención. Para ello se tendrán en cuenta la definición de los indicadores de evaluación, esto es el valor alcanzado en los indicadores que nos permita medir los cambios, las transformaciones reales de las políticas, diseños y procedimientos de trabajo para tratar de atajar las desigualdades de inicio. Se trataría de responder a cuestiones básicas como: a partir de nuestra intervención ¿se ha contribuido a equilibrar las oportunidades y resultados obtenidos para hombres y mujeres?, ¿se ha incrementado el grado de integración de la perspectiva de género en la política pública?, ¿permite esta reducir las desigualdades iniciales?



EJEMPLO DE IDENTIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DESIGUALDADES

Se desarrolla a continuación un ejemplo que sigue la secuencia metodológica pautada.

LA FASE ANALÍTICA

Las Encuestas de Empleo de Tiempo analizan de forma detallada cómo distribuyen las personas su tiempo diario. De esta forma, pretenden conocer en qué actividades emplea su tiempo una determinada población en un día promedio. Dichas encuestas se llevan a cabo con dos orientaciones principales:

1 PROCESO DE INFORMACIÓN

CONTEXTO DE INTERVENCIÓN

La Dirección General que tiene competencias en el desarrollo de la política de I+D+i tiene, entre sus funciones, que desarrollar la siguiente.

- El impulso, gestión y coordinación de la investigación científica y técnica y la transferencia de los resultados al ámbito productivo.

Para realizar esta función tiene que implementar actividades relacionadas con dos líneas de trabajo:

- Fomento de la investigación, cuyo desarrollo supone la puesta en práctica de medidas que desarrollen la cultura de investigación, el espíritu innovador y aumenten la participación en los programas de investigación.
- Articulación del proceso de transferencia de conocimiento y tecnología a la actividad económica cuyo desarrollo supone la definición clara de los agentes o entidades que deben intervenir junto con sus funciones y mecanismos de transferencia. Se está hablando en este caso de los grupos de investigación de las universidades, de los centros o institutos de investigación, de los parques tecnológicos, OTRIs, Agencia Andaluza del Conocimiento, Empresas de base tecnológica, spinf-off...

Identificadas estas líneas de actuación, es necesario determinar si éstas son pertinentes al género o lo que es lo mismo, si son susceptibles de influir en el logro de la igualdad de mujeres y hombres. Para ello se plantean los interrogantes siguientes:

1. ¿Obliga la normativa vigente a que estas dos funciones tengan en cuenta el principio de igualdad de mujeres y hombres? Analizada tanto la normativa de igualdad (LOI 3/2007 y Ley 12/2007) como la normativa sectorial (Ley 14/2011 de la Ciencia y la Tecnología y la Innovación, Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento), nos encontramos con que existe la obligatoriedad tanto de transversalizar la perspectiva de género como de introducir acciones positivas que garanticen una participación equilibrada de mujeres y hombres en el acceso, uso y control de los recursos inherentes a las actuaciones de las líneas de trabajo.
2. ¿Afectan estas competencias a mujeres y a hombres? Resulta indudable que tanto el fomento de la investigación y como la transferencia del conocimiento y de la tecnología afectan directamente a la vida de mujeres y de hombres tanto en lo que se refiere a la participación como al efecto de los productos de la investigación en la calidad de vida de unas y otros.
3. ¿El desarrollo de esas líneas de trabajo puede influir en el acceso a los recursos por parte de las mujeres y de los hombres, así como en el control de los mismos? La actividad investigadora y la transferencia de conocimiento son recursos que requieren de la participación de personas para su realización y en este sentido pueden incidir en la igualdad/desigualdad de mujeres y hombres.

Se puede, por lo tanto, concluir que las líneas de trabajo son pertinentes al género y, por ello es necesario realizar todo el proceso de análisis que se detalla a continuación.

INFORMACIÓN RELEVANTE A UTILIZAR

Una vez que se decide que el ámbito de intervención es pertinente al género, se debe definir qué información es relevante y qué variables permiten saber si existen desigualdades en el mismo. Para ello es necesario elaborar las plantillas que permitan visualizar la situación de mujeres y hombres respecto a esas variables.

En el ejemplo que estamos realizando resulta necesario disponer de información cuantitativa desagregada por sexo referida a la participación de mujeres y hombres en:

- Programas de fomento de la investigación
- Proceso de transferencia de tecnología en cada una de sus tres fases: creación de conocimiento, desarrollo y transferencia, aplicación a la actividad productiva

Para definir bien el contexto será necesario también disponer de información cuantificable relativa a la presencia del principio de igualdad, en los planes, directrices, procedimientos de trabajo, contenidos y resultados de la investigación.

PLANTILLA DE INFORMACIÓN RELEVANTE

PROGRAMAS DE FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN		MUJERES	HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO
Movilidad del personal investigador	Solicitudes			
	Concesiones			
Becas Talentia	Solicitudes			
	Concesiones			
Premios	Solicitudes			
	Concesiones			
Ayudas investigación	Solicitudes			
	Concesiones			
Mercado de ideas y tecnología	Solicitudes			
	Concesiones			
GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO				
Personal investigador				
Personas investigadoras principales				

TEMÁTICAS DE INVESTIGACIÓN	MUJERES	HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO		
Agroalimentaria					
Biotecnología					
Ciencias y tecnología de la salud					
Física, química y matemáticas					
Humanidades					
Recursos naturales y minerales					
Sociales, Economía y Jurídica					
Tecnologías de la energía y producción					
Tecnología de la información y comunicación					
TRANSFERENCIA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO		
Publicaciones					
Patentes					
Modelos industriales					
Marcas comerciales					
Contratos					
APLICACIÓN ACTIVIDAD PRODUCTIVA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO		
Empresas (titularidad, % accionariado)					
Spin-off					
PRESENCIA PRINCIPIO DE IGUALDAD EN			SI	SI PARCIAL	NO
Normas					
Planes					
Cláusulas de igualdad en contratos, ayudas y subvenciones					
Lenguaje no sexista en documentos					
Aportación datos desagregados por sexo					
Investigaciones con efecto positivo en ayuda dependientes, infancia, mayores					
Investigaciones específicas sobre igualdad					
Investigaciones sobre temáticas que mejoran el bienestar social y la calidad de vida					

FUENTES DE INFORMACIÓN

Existen diversas fuentes donde se puede indagar para conocer los datos que se deben reflejar en la tabla.

- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, tiene un área temática de Ciencia y tecnología y en ella se pueden encontrar datos globales, por categorías profesionales y por ámbitos temáticos, sobre empleo en I+D en la Administración, las Universidades y las empresas
- Agencia Andaluza del Conocimiento de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo
- Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología dispone de estadísticas sobre este ámbito a través del SICA
- Memorias de las entidades que intervienen en el fomento de la investigación y en la transferencia de conocimiento
- Estudios
- Informes

2 PROCESO DE INTERPRETACIÓN

LA INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Realizada una búsqueda de la información recogida en la tabla se ha podido acceder a la información que se refleja en las tablas siguientes.

2.1. FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

BECAS

BECAS TALENTIA 20...	% MUJERES	% HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO
Becas Talentia solicitadas	43,6	56,4	12,8
Becas Talentia concedidas	32,3	67,7	35
Porcentaje de éxito	10,78	18,5	7,76

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución por la que se conceden subvenciones en régimen de correspondencia competitiva al amparo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 reguladora del Programa Becas Talentia y la Resolución de 30 de julio de 2014 por la que se efectúa su convocatoria.
<http://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/talentia/?q=node/14438>

PREMIOS INVESTIGACIÓN ANDALUCES 2010-12	% MUJERES	% HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO
Total premios	15,4	84,6	69,2
Tercer milenio	50	50	0
Ibn-al-Jatib	0	100	100
Maimonides	0	100	100
Plácido Fernández Viagas	50	50	100
Fomento	0	100	100
Antonio Ulloa	0	100	100
Columela	0	100	100
Peñalver	0	100	100

Fuente: Estudio Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva realizado por Erga Formación, Empleo y Género S.L. Diciembre 2014

Las tablas anteriores reflejan los datos desagregados por sexo a los que se ha podido acceder. Una primera mirada pone en evidencia un menor acceso de las mujeres respecto a los hombres a los recursos de fomento de la investigación ya sea mediante el uso de estímulos (becas) a la participación bien sea mediante el reconocimiento de la actividad investigadora (premios).

En el caso de las becas resulta relevante que la brecha de género de 14 puntos a favor de los hombres, existente en el inicio del proceso reflejado en las solicitudes, se incrementa hasta los 35 puntos en el resultado ya que han obtenido el recurso un 68% de los hombres frente a

un 32% de mujeres. Si, además se comparan el número de solicitudes con el de concesiones se puede observar que el porcentaje de éxito de los hombres es del 18,5 y de un 10,78 en el caso de las mujeres

Vista la globalidad del proceso de acceso a las becas, se puede concluir que existe una diferencia de partida en la que los hombres superan en 12,8 puntos a las mujeres y, además, se incrementa en más del doble (de 12,5 a 35 puntos) en el resultado final.

Dado que las becas son un recurso muy importante para poder investigar, es necesario preguntarse si estas diferencias colocan en posiciones de desigualdad a mujeres y hombres y constituyen, por lo tanto desigualdades. Puesto que la respuesta es afirmativa, el paso siguiente es buscar las causas que expliquen esta realidad y para ello se deben hacer operar las dimensiones de género y factores de desigualdad ya explicados.

El **rol de género** al atribuir la función del cuidado de otras personas a las mujeres y la de obtención de recursos para proveer a la unidad de convivencia a los hombres, está actuando como un freno en la participación de las mujeres al restarles disponibilidad temporal para el empleo. En paralelo, actúa como un estímulo en la participación de los hombres. En concreto, las mujeres si tienen cargas familiares y en su entorno no existen recursos de apoyo no pueden plantearse estancias en el extranjero de largo tiempo mientras que los hombres, que no tienen interiorizado en su proyecto de vida el cuidado, focalizan en su desarrollo profesional.

Por lo tanto, el factor de desigualdad constituido por el **uso diferencial del tiempo y la sobrecarga de trabajo** que implica para las mujeres, es, en este caso, el factor más relevante ya que la mayor dedicación horaria de las mujeres a los trabajos del ámbito cotidiano les resta tiempo para el trabajo remunerado y para la inversión de tiempo en su desarrollo profesional lo contrario que los hombres que disponen del tiempo necesario para invertir en su carrera profesional.

En el caso de la información referida a los premios de investigación, los datos muestran unos niveles muy altos de brecha de género (casi 70 puntos a favor de los hombres) y, mientras de dos de ellos se refleja una situación de acceso equilibrado (Tercer milenio y Plácido Fernández Viagas), en el resto destaca la ausencia total de mujeres. Si se tiene en cuenta que los premios implican el reconocimiento de la labor hecha, se puede decir que el que se tiene respecto al trabajo de investigación de las mujeres es casi nulo.

Haciendo operar las dimensiones de género y los factores de desigualdad más relevantes, en este caso aparecen como causa de la situación la dimensión **Valores y expectativas sociales** que muestra que en la sociedad se considera normal, cuando no natural, que a los hombres se les reconozca sus aportaciones mientras se invisibilizan las aportaciones de las mujeres y ello está directamente influido también por el factor **Falta de reconocimiento de la autoridad y de la capacidad de la mujeres** que supone que se perciba como lógico que éstas reciban menos premios porque lo que hacen no tiene la misma valía que lo que hacen los hombres, incluso en el caso de actividades que están claramente feminizadas como es el ámbito de las Humanidades y las Ciencias Sociales y Jurídicas al que se refiere el premio Ibn-al-Jatib.

Junto con esa falta de reconocimiento también está influyendo el factor **Cultura androcéntrica de las organizaciones** que se suma al anterior haciendo que quienes conceden los premios compartan valores organizacionales que, sin operar en el nivel consciente, tienen como resultado el colocar lo hecho por los hombres como elemento central de comparación.

Por último, sobre las situaciones de desigualdad identificadas en los dos ejemplos reseñados están también incidiendo el factor de desigualdad constituido por **La falta de perspectiva de género de las políticas públicas** que implica una visión de la realidad aparentemente neutra al género pero cuyos resultados benefician a los hombres al no situarse en una posición proactiva para lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres dejando actuar a los factores de desigualdad con lo que, en muchos casos, no sólo se perpetua la desigualdad de partida sino que incluso se puede incrementar y el factor **Falta de reconocimiento de las necesidades de las mujeres** que implica que no se haya desarrollado una cultura de corresponsabilidad de los cuidados ni una infraestructura pública de apoyo a personas dependientes.

2.2. GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

En este ámbito focalizaremos el análisis sobre los datos relativos a la presencia de mujeres y hombres entre el personal investigador, la figura de persona investigadora principal y el personal investigador según temáticas de investigación.

Personal investigador

PERSONAL INVESTIGADOR	% MUJERES	% HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO
Otras Instituciones de investigación	45,1%	54,9%	9,8
Universidades Públicas	41,5%	58,5%	17
Persona investigadora principal	23,90	76,10	52, 2

Fuente: Estudio Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva realizado por Erga Formación, Empleo y Género S.L. Diciembre 2014

Según los datos que se reflejan en la tabla, la brecha de género en la generación de conocimiento es de 17 puntos en los Grupos de investigación de la Universidad y de casi 10 puntos en las otras entidades dedicadas a la investigación, mostrando por lo tanto desequilibrios más altos en las Universidades que en el resto de los centros de investigación. Si se analiza la posición respecto a la toma de decisiones en los grupos de investigación, reflejada en la figura de persona investigadora principal, la brecha de género aumenta ostensiblemente hasta situarse en 52 puntos de diferencia, derivándose de este hecho una clara segregación vertical³.

3. Se denomina segregación vertical a la realidad social que muestra que los hombres se sitúan de forma mayoritaria en los espacios de toma de decisiones, en lo alto de la jerarquía de una organización o grupo, mientras las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos o categorías más bajas. Esto ocurre tanto en el empleo como en la política, representación social, deporte, cultura, etc. Es una muestra del papel subordinado que la sociedad atribuye a las mujeres.

Personas investigadoras por temáticas

TEMÁTICAS	% MUJERES	% HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO
Agroalimentaria	43,5	56,5	13
Biotecnología	47,9	52,1	4,2
Ciencias y tecnología de la salud	50,2	49,8	-0,4
Física, química y matemáticas	34,7	65,3	30,6
Humanidades	47,6	52,4	4,8
Recursos naturales y minerales	35,3	64,7	29,4
Sociales, Economía y Jurídica	49,4	50,6	1,2
Tecnologías de la energía y producción	21,1	78,9	57,8
Tecnología de la información y comunicación	20,7	79,3	58,6

Fuente: Estudio Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva realizado por Erga Formación, Empleo y Género S.L. Diciembre 2014.

Si realizamos un análisis más detallado de la presencia de las mujeres y hombres en la generación de conocimiento abordando la distribución de ambos sexos por temáticas, el resultado nos muestra que la presencia es desigual según qué temática de investigación se analice. Así la brecha de género es muy alta en el caso de la TIC, de las Tecnologías de la energía y producción en las que está cercana a los 60 puntos, es alta en Física, química y matemáticas y en Recursos naturales y minerales en las que está en torno a los 30 puntos de diferencia. En la investigación agroalimentaria existe una brecha menor pero apreciable de 13 puntos. En el resto de temáticas la brecha es pequeña (caso de Humanidades, Biotecnología y Sociales, Economía y Jurídica) y se da una situación de equilibrio en Ciencias y tecnología de la salud.

Persona investigadora principal por temáticas

TEMÁTICAS	% MUJERES	% HOMBRES	BRECHA DE GÉNERO
Agroalimentaria	32	68	36
Biotecnología	34,3	65,7	31,4
Ciencias y tecnología de la salud	41,1	58,9	17,8
Física, química y matemáticas	22,9	77,1	54,2

Humanidades	40,3	59,7	19,4
Recursos naturales y minerales	24,1	75,9	51,8
Sociales, Economía y Jurídica	32	68	36
Tecnologías de la energía y producción	9,5	90,5	81
Tecnología de la información y comunicación	20,4	79,3	59,2

Fuente: Estudio Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva realizado por Erga Formación, Empleo y Género S.L. Diciembre 2014.

Respecto a la presencia de mujeres y hombres en la dirección de los grupos de investigación las brechas de género son, como se puede observar en la tabla superior, mucho más grandes que en la distribución horizontal, destacando en este caso la temática Tecnología de la energía y la producción con 81 puntos de brecha de género. Destaca también los casi 60 de las TIC. Es de destacar que incluso en la temática de Tecnología y ciencias de la salud en la que había una situación de equilibrio horizontal presenta una brecha de casi 18 puntos en la dirección de los grupos de investigación.

Para explicarse las causas de las situaciones de desigualdad identificadas, en el caso de la segregación horizontal se pone de manifiesto la influencia en las elecciones académicas y profesionales de las dimensiones **Rol de género y Valores y expectativas sociales** que explican como, a través del factor de desigualdad **Esteretipos de género**, las mujeres tienden a elegir estudios, y posteriormente, profesiones, derivadas de las actividades de ámbito doméstico y claramente vinculadas al cuidado y/o la atención a las y los demás como es el caso de la salud, las ciencias sociales, jurídicas... mientras los hombres lo hacen entre los estudios que les llevarán a los ámbitos tecnológicos y de mayor prestigio, estando operando la visión estereotipada de que son más aptos para el conocimiento científico que las mujeres.

Por otro lado, en la tabla siguiente de Personas investigadoras principales (IP) por temáticas, se vuelve a poner claramente de manifiesto la segregación vertical y cómo el espacio de toma de decisiones está ocupado mayoritariamente por hombres incluso en las temáticas de investigación donde menos brecha de género hay como es el caso de la salud y las humanidades. Como ya se ha dicho anteriormente el factor de desigualdad clave que explica esta realidad es **Falta de reconocimiento de la autoridad y de la capacidad de las mujeres** para la dirección.

2.3. TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA A LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Si en todas las fases del proceso de investigación analizado hasta aquí había claras desigualdades, estas alcanzan sus niveles más altos en la fase final del proceso de investigación tanto en lo que se refiere a las modalidades de transferencia como a la explotación de los productos resultantes en la actividad productiva mediante la creación de Empresa de Base Tecnológica (EBT) y Spin-off.

TRANSFERENCIA TECNOLOGÍA. PORCENTAJE			
Modalidades	Mujeres	Hombres	Brecha de género
Publicaciones (libros, artículos...)	39	61	22
Publicaciones TIC	21,9	78,1	56,2
Ponencias	38,1	61,9	23,8
Ponencias TIC	18,2	81,8	63,6
Patentes	19	81	62
Modelos de utilidad	0	100	100
Marca comercial	0	100	100
Software	33	67	34

Fuente: Estudio Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva realizado por Erga Formación, Empleo y Género S.L. Diciembre 2014.

Como se puede observar en la tabla, existen modalidades de transferencia tales como el registro de modelos de utilidad y de marcas comerciales sin representación de mujeres siendo su presencia más alta en las ponencias y en las publicaciones aunque siempre que no tengan que ver con TICs ya que en ese caso la brecha de género se vuelve a incrementar y supera los 50 y 60 puntos. El análisis por temáticas de actividad pone de manifiesto también que se repite la segregación horizontal, como se puede ver en el caso de las publicaciones, modalidad, que por otra parte, es la que mayor presencia de mujeres tiene pero que presenta brechas de género de más de 50 puntos en las publicaciones sobre TICs.

Publicaciones	Mujeres	Hombres	Brecha de género
Agroalimentaria	44	56	11
Biología	45	55	10
Ciencias y tecnología de la salud	46	54	7
Física, química y matemáticas	36	64	28
Humanidades	45	55	11
Recursos naturales y minerales	36	64	28
Sociales, Economía y Jurídica	43	57	14
Tecnologías de la energía y producción	36	64	28
Tecnología de la información y comunicación	22	78	56

Fuente: Estudio Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva realizado por Erga Formación, Empleo y Género S.L. Diciembre 2014.

El factor de desigualdad que más está operando en la transferencia del conocimiento generado es la **Cultura androcéntrica de las organizaciones** que hace que los criterios tanto para la difusión como para la protección de los productos y conocimientos generados junto con la composición por sexo de “Comités de expertos” (en los que no hay presencia de personas con conocimientos que permitan velar por la transversalidad de la perspectiva de género), se rijan por pautas cuya aplicación dan como resultado la mayor participación de los hombres sin olvidar que la interiorización por cada sexo de la posición social a alcanzar mediante el reconocimiento público impulsa a los hombres a la ocupación del espacio público y a las mujeres a no competir por ese espacio.

Creación de spin-off	% Mujeres	% Hombres	Brecha de género
	25	75	50

Fuente: Estudio Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva realizado por Erga Formación, Empleo y Género S.L. Diciembre 2014.

Al igual que ocurría en las variables anteriores la creación de spin-off tiene perfil masculino ya que la presencia de los hombres en su creación es del 75%. El factor de desigualdad más relevante como explicativo es El **uso diferencial del tiempo y la sobrecarga de trabajo** que supone para las mujeres emprendedoras la necesidad de dedicar a la actividad productiva una cantidad de tiempo difícilmente compatible con la carga de trabajo reproductivo si no se cuenta con ayudas o infraestructuras de cuidado.

2.4. PERSONAS EMPLEADAS EN I+D

Según datos del Instituto Andaluz de Estadística y Cartografía referidos al 2012, el personal empleado por sector y categoría profesional, en equivalente a jornada completa, en la Administración Pública y en empresas es el reflejado en la tabla siguiente:

Personas empleadas I+D 2012	dmon Pública	Empresas	Total
Hombres	2.467	5.559	8.026
Mujeres	2.323	2.426	4.749

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. 2012

En una primera mirada a los datos, sumando los dos ámbitos de trabajo, nos encontramos con que la presencia global de hombres supera a la de las mujeres, suponiendo el 62,8% frente al 37,2%. Realizado un análisis más en detalle nos encontramos con que en la Administración pública la situación es de mayor equilibrio por sexo (51,5% de hombres y 48,5% de mujeres) que en las empresas (70% de hombres y 30% de mujeres).

Aparece pues una primera desigualdad con una brecha de género de 25 puntos en cuanto a presencia global y otra de gran amplitud (40 puntos) en lo que se refiere a la presencia de mujeres en el ámbito empresarial.

Si continuamos descendiendo hacia un mayor detalle en el análisis de los datos nos encontramos con que la presencia de hombres empleados en I+D en la Administración, tal como ocurría en la generación y transferencia del conocimiento, es mayor en Ciencias exactas y de la naturaleza, Ingeniería y tecnología y Ciencias Agrarias, estando más equilibrada por sexo en Ciencias Sociales y Humanidades y siendo ligeramente mayor por parte de las mujeres (55%) en las Ciencias médicas

Tipo de personal I+D Admon Pública	Ciencias exactas y naturales		Ingeniería y tecnología		Ciencias Médicas		Ciencias Agrarias		Ciencias Sociales		Humanidades	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Personal investigador	153	124	125	53	901	933	273	181	188	186	46	55
Personal técnico	42	23	45	23	158	332	273	146	46	38	18	12
Personal auxiliar	20	6	39	35	23	83	100	66	11	20	7	8
Total	215	153	209	111	1.082	1.348	646	392	245	243	70	76

Esta realidad refleja la segregación horizontal existente en el ámbito de la producción. En el ámbito empresarial, aun cuando no se dispone de datos por sectores de actividad y los globales suponen una brecha de 40 puntos, como ya se ha dicho, se puede observar que el tamaño de la empresa también influye en la desigual presencia de mujeres y hombres.

Tipo de personal en I+D en empresas	Tamaño de la empresa			
	Menos de 250 empleados		250 y más empleados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal investigador	1.930	923	555	192
Personal técnico	1.708	696	686	223
Personal auxiliar	600	333	80	58
Total	4.238	1.952	1.321	474

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. 2012

Si la realidad reflejada en la tabla anterior se observa utilizando porcentajes para poder hallar la brecha de género nos encontramos con que la brecha de género se incrementa en más de 10 puntos en las empresas con más de 250 personas empleadas.

Presencia empresas	Menos 250	Más 250
% hombres	68	74
% mujeres	32	26
Brecha de género	36	48

Fuente: *Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. 2012*

Por último, y respecto a los datos reflejados en las tablas utilizadas hasta ahora, cabe hacer otro análisis caracterizador de la presencia vertical de mujeres y hombres en este ámbito y para ello, nos fijaremos ahora en las tres categorías profesionales que recogen (personal investigador, personal técnico y personal auxiliar) las tablas y que utilizando el índice de concentración (hombres respecto a hombres y mujeres respecto a mujeres) se muestra en la tabla siguiente.

Tipo de personal I+D Admon Pública	Ciencias exactas y naturales		Ingeniería y tecnología		Ciencias Médicas		Ciencias Agrarias		Ciencias Sociales		Humanidades	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Personal investigador	71	81	60	48	83	69	42	46	77	76	65	73
Personal técnico	20	15	22	21	15	25	42	37	19	16	26	16
Personal auxiliar	9	4	19	32	2	6	15	17	5	8	9	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: *Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. 2012*

Como se puede observar, salvo en el caso de las Ciencias exactas y naturales, en el resto de ámbitos el porcentaje relativo de mujeres en la categoría más baja es mayor que el de los hombres.

Por último, si se atiende a la situación salarial, aun cuando no se han localizado datos referidos en exclusiva a esta actividad económica, la brecha salarial global en Andalucía es de 7.768 euros anuales a favor de los hombres según la última encuesta de estructura salarial.

Respecto a las dimensiones y factores de desigualdad que están influyendo en el empleo en este ámbito son fundamentalmente la dimensión **Rol de género** y el factor **Uso diferencial del tiempo y sobrecarga de trabajo de las mujeres** que supone, como ya se ha dicho que éstas tengan menor disponibilidad para dedicarse al trabajo remunerado. Influye también el factor

Estereotipos de género en la segregación horizontal y la **Falta de reconocimiento de la autoridad y de la capacidad de las mujeres** en el mismo sentido en que ya se ha explicado.

2.5. PRESENCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Respecto a la presencia en la normativa, que constituye el marco regulador de la investigación, destaca su nombramiento explícito en las normas de mayor rango (leyes) y su desaparición paulatina en las más operativas. Si está también explícitamente nombrado el principio de igualdad en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI).

Según datos recogidos en el estudio *Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva* y como se puede apreciar en la tabla que se adjunta, la presencia del principio de igualdad de género en las líneas de investigación de los Grupos de Investigación es muy escasa y llega al 21% en el caso de que la persona investigadora principal sea una mujer. Debe tenerse en cuenta que en estos casos se incluyen investigaciones específicas sobre igualdad de género.

Presencia empresas	% GI con mujeres IP	% GI con hombres IP
En ninguna línea de investigación del GI	78,8%	95,4%
En 1 línea o más de investigación del GI	21,1%	4,6%

Fuente: Estudio Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva realizado por Erga Formación, Empleo y Género S.L. Diciembre 2014.

En los contratos no se incorporan cláusulas de igualdad y respecto al lenguaje raramente aparecen documentos con lenguaje inclusivo.

Por último la obtención de datos desagregados por sexo de datos no resulta fácil y en las fuentes más accesibles esa desagregación es muy irregular.

Finalmente, y como se detalla en el estudio citado, la incorporación de la igualdad de género en el ámbito de la investigación bien sea en procedimientos bien en contenidos destaca la total ausencia de la misma en la temáticas relacionadas con el ámbito TIC, Tecnologías de la energía y producción y Recursos naturales y minerales.

1- El uso diferencial del tiempo por mujeres y hombres y la sobrecarga de trabajo de las mujeres

Este factor de desigualdad es el causante de la menor disponibilidad de las mujeres para la participación al tener que ocuparse del cuidado y el mantenimiento del ámbito doméstico. Influye, por lo tanto, en la menor presencia de mujeres en las variables reflejadas en el ejemplo.

2- Falta de reconocimiento de la autoridad y de la capacidad de las mujeres

Este factor tiene una influencia importante en la escasa presencia de mujeres como investigadoras principales, promotoras de registro de patentes, modelos de utilidad y marcas comerciales y premios de investigación, etc., en definitiva en la toma de decisiones, lo que aleja a las mujeres del control de la investigación y de la tecnología.

3- Estereotipos de género

Los estereotipos perpetúan la visión social que se tiene de los papeles de mujeres y hombres en la sociedad, así continua arraigado el estereotipo de que el ámbito científico y la investigación es un espacio de hombres. Por ello, este factor incide en la menor presencia de mujeres en general, en la segregación horizontal de las temáticas de investigación y en la segregación vertical al existir una percepción social de que la toma de decisiones es más propia de los hombres que de las mujeres. Este factor refuerza al anterior enviando permanentemente el mensaje de cuales son los espacios más apropiados para las mujeres y para los hombres en la sociedad.

4- Falta de reconocimiento de las necesidades de las mujeres

Este factor da cuenta del hecho de que en una sociedad androcéntrica donde lo que tiene valor es lo vinculado a lo masculino, se visibilizan las necesidades de los hombres y se articula, en consecuencia, para resolverlas mientras las necesidades de las mujeres son invisibles y se cree que se resuelven respondiendo a las necesidades de la familia. La influencia del factor está ligada a la invisibilización de los obstáculos para la promoción y la inexistencia de acciones, servicios, infraestructuras que fomenten la corresponsabilidad, como resultado la participación de las mujeres es menor y, además, no se percibe como un problema sino como el resultado de una decisión individual.

5- Cultura androcéntrica de las organizaciones

Este factor influye en la pervivencia de valores y formas de hacer tanto en las empresas, como en la administración y universidades que excluyen o dificultan la participación de las mujeres. El hecho de que en una organización la igualdad de mujeres y hombres no sea un valor explícito y de prestigio, por un lado, y no se haya procedimentado la forma de lograrla, incide claramente en la menor participación de las mujeres, en su escasa presencia en los ámbitos tecnológicos y de toma de decisiones y en la pervivencia de la brecha salarial.

6- Políticas públicas sin perspectiva de género

Este factor es claramente explicativo del hecho de que todo el andamiaje del sistema de I+D promovido por la Administración no tenga estructurada la fórmula de que la presencia, situación y posición de mujeres sea equilibrada respecto a los hombres y la igualdad sea un principio rector, reproduciendo con ello las situaciones de desigualdad al no interponer acciones compensatorias de las desigualdades. Influye, por lo tanto, en el mantenimiento de las desigualdades.

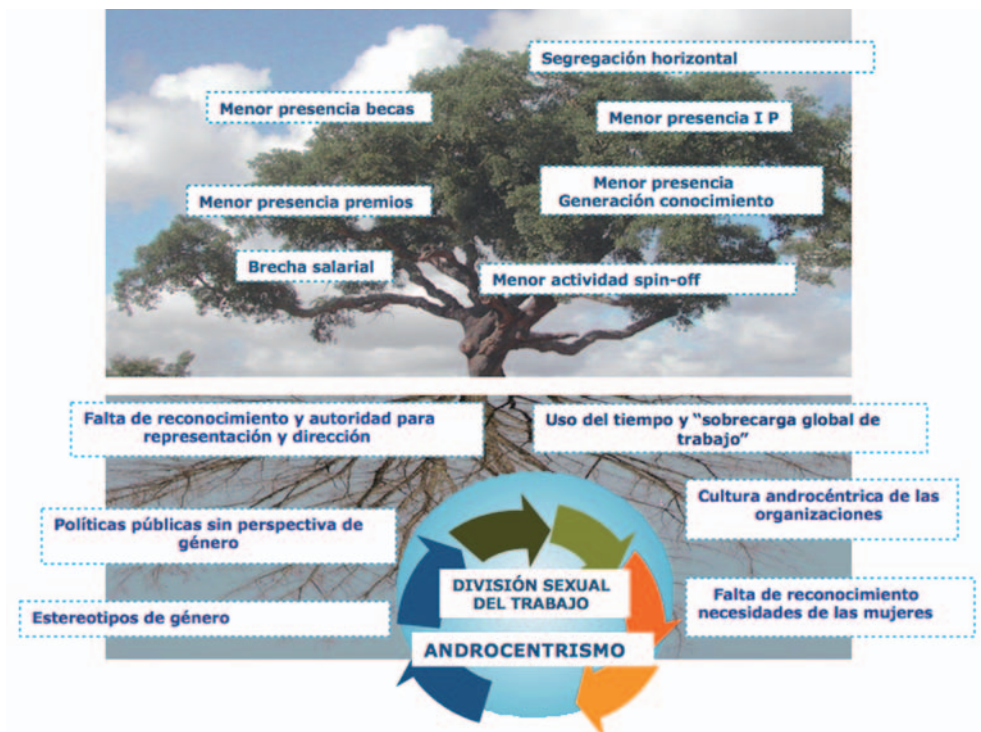
Esto es claramente evidente en el hecho de que la igualdad no esté presente en I+D ni en los contenidos, ni en los procedimientos de planificación, desarrollo y evaluación.

DEFICITS DE INFORMACIÓN

A la vista del ejemplo se puede decir que la información obtenida es, en principio suficiente para identificar desigualdades en la política de investigación aun cuando para llegar a tener una idea completamente fidedigna de la totalidad de las desigualdades sería necesario disponer de información sobre el resto de programas y ayudas a la investigación, empresas de base tecnológica (EBT), el tipo de jornada laboral, contrato, salarios, usos del tiempo más frecuentes en el empleo de I+D, así como sobre parte de los aspectos que permiten visualizar el grado de presencia de la igualdad en la política.

RESULTADO FINAL

Situación desigualdad	Factores de desigualdad
Mayor presencia de hombres que de mujeres	Uso diferencial del tiempo y sobrecarga de trabajo de las mujeres Políticas públicas sin perspectiva de género Falta de reconocimiento de las necesidades de las mujeres
Segregación horizontal	Estereotipos de género Políticas públicas sin perspectiva de género
Segregación vertical	Falta de reconocimiento y autoridad de las mujeres Cultura androcéntrica de las organizaciones
Brecha salarial	Falta de reconocimiento y autoridad de las mujeres Cultura androcéntrica de las organizaciones



TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

- 0 Unidad de igualdad y género
- 1 Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica
- 2 Presupuestos públicos con perspectiva de género
- 3 Género y salud
- 4 Urbanismo con perspectiva de género
- 5 Indicadores de género. Guía práctica
- 6 Guía para identificar la pertinencia de género
- 7 Lenguaje administrativo no sexista
- 8 La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión
- 9 Normativa con impacto de género positivo en la igualdad
- 10 Inventario. El mainstreaming de género en la práctica: Experiencias ejemplares y buenas prácticas
- 11 Información útil desde la perspectiva de género
- 12 Elaboración de webs con perspectiva de género
- 13 Publicidad institucional no sexista
- 14 Hacia un entorno laboral igualitario
- 15 Tiempo y desigualdades de género. Distribución social y políticas de tiempo
- 16 La Transversalidad de género: Métodos y técnicas
- 17 Incorporación de cláusulas de igualdad de contratos, subvenciones y convenios públicos



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo