

TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

- | | | | |
|---|--|----|---|
| 0 | Unidad de igualdad y género | 6 | Guía para identificar la pertinencia de género |
| 1 | Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica | 7 | Lenguaje administrativo no sexista |
| 2 | Presupuestos públicos con perspectiva de género | 8 | La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión |
| 3 | Género y salud | 9 | Normativa con impacto de género positivo en la igualdad |
| 4 | Urbanismo con perspectiva de género | 10 | Inventario. El mainstreaming de género en la práctica: Experiencias ejemplares y Buenas prácticas |
| 5 | Indicadores de género. Guía práctica | | |

11

Información útil desde la perspectiva de género



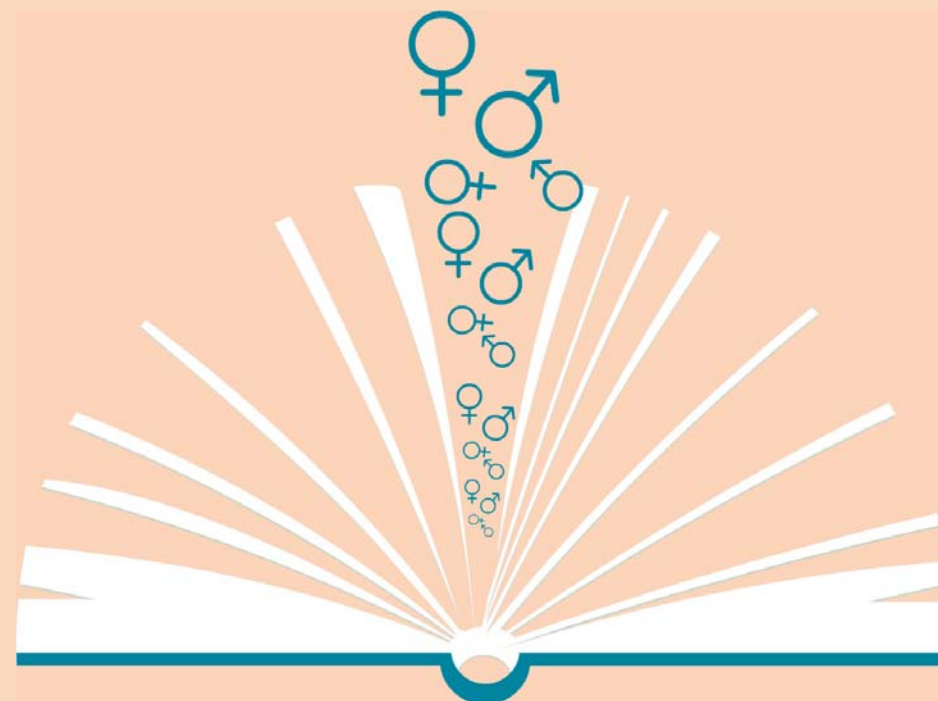
UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



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

Información útil desde la perspectiva de género



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

INFORMACIÓN ÚTIL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



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



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Elaborado por: LIKADI, S.L.

Autoras: M^a José Mallorca Donaire; Isabel Alonso Cuervo; Ángeles González González

Maquetación: María Sabater

Ilustración de cubierta: Esther Diana

Imprime: Egondi Artes Gráficas

ISBN: 84-690-2189-3

DL:

INFORMACIÓN ÚTIL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÍNDICE

Introducción	2
1. El cuaderno	8
2. El contexto normativo	10
3. El concepto de información útil desde la perspectiva de género	14
4. Como se analiza	25
5. La metodología para la producción de información útil para la igualdad	32
6. Los agentes implicados	53
Bibliografía	57
Web de interés	59

INTRODUCCIÓN

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra sociedad pasa por el planteamiento de políticas públicas que incidan directamente sobre las desigualdades de género y no es posible si no se dispone de información que las ponga de manifiesto. Si la desigualdad no se visibiliza y no se cuantifica, no se percibe como problema y, por tanto, no se aprecia la necesidad de intervenir sobre ella.

Sin embargo, las y los profesionales que se encargan de la producción de información no siempre detectan la necesidad de disponer de información que muestre en detalle la realidad diferencial y desigual que viven mujeres y hombres y por ello, no incorporan la variable sexo en sus registros cuando ésta es pertinente y, mucho menos, el cruce de la misma con otras variables de interés simplemente porque no lo relacionan con la utilidad que tiene para el análisis de género. Lo mismo sucede con quienes realizan análisis e investigaciones, que, en la mayor parte de los casos, no emplean indicadores desagregados o los emplean de forma muy parcial.

Para subsanar esta situación, la información concebida y producida con perspectiva de género se revela como un instrumento básico e imprescindible para desvelar la realidad de las relaciones que mujeres y hombres establecen y los factores que contribuyen a explicar los fenómenos que observamos en ella y prever el impacto de género de las políticas públicas que se planifiquen y ejecuten.

No obstante, las aproximaciones que se realizan para conocer la realidad, lo hacen aún desde una visión androcéntrica, y los datos siguen estando en gran parte sin desagregar, invisibilizando la situación de las mujeres y respondiendo a las necesidades de una parte de la población (los varones) dando por supuesto que éstas representan las necesidades generales y universales. Y aunque, cada vez con más frecuencia, las entidades responsables de diseñar políticas públicas solicitan datos desagregados por sexo, tropiezan con ciertos obstáculos relacionados con fuentes que no incorporan el sexo como variable y, si lo hacen, no explotan la información, lo que desemboca en la existencia limitada de datos desagregados por sexo.



1. EL CUADERNO

Este documento no es un instrumento diseñado para responder a un programa o proyecto específico, sino que plantea una serie de pautas básicas que permiten reconocer qué información puede ser útil para trabajar en el ámbito de la igualdad de género y cómo conseguirla.

Objetivos

- Mostrar la importancia de generar y usar la información relevante sobre las desigualdades de género y su incidencia en la planificación y ejecución de las políticas públicas.
- Proporcionar algunas pautas para su producción y utilización.
- Constituir una herramienta útil en el proceso de aplicación de las leyes de igualdad vigentes en el Estado y en Andalucía¹.

Público destinatario

Se dirige a todos y todas las profesionales que:

- Son responsables de la producción de información o la generan.
- Desarrollan estudios e investigaciones.
- Utilizan la información para el diseño de políticas públicas.

¹Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y Ley 12/2007 de promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Contenidos

El contenido del cuaderno se organiza en torno a los cuatro capítulos siguientes:

CAPÍTULO 1. CONTEXTO NORMATIVO.

Breve referencia al contenido de la normativa vigente en lo referente al registro y producción de la información útil para la igualdad de género y análisis de las implicaciones en el trabajo práctico.

CAPÍTULO 2. INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O PARA LA IGUALDAD

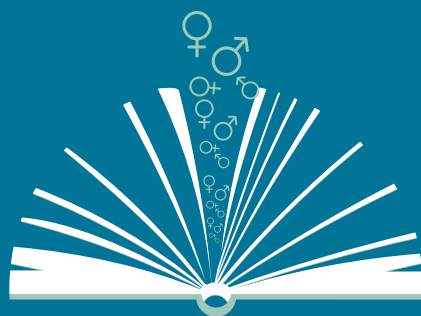
Describe las características y contenidos de la información útil para la igualdad frente a la información opaca al género. Proporciona, además, algunos conceptos básicos que faciliten la identificación y uso de la información relevante para la igualdad, así como pautas para el análisis de la misma.

CAPÍTULO 3. LA METODOLOGÍA PARA LA PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN ÚTIL PARA LA IGUALDAD.

Supone un intento de aproximación al sistema de generación de información necesaria para avanzar en la aplicación de la perspectiva de género. Aborda las principales fuentes y técnicas de acceso y producción de información útil para la igualdad de género. Incluye ejemplos sobre distintos tipos de instrumentos y las modificaciones que los hacen válidos para proporcionar información relevante para su uso en este ámbito.

CAPÍTULO 4. LOS AGENTES IMPLICADOS.

Recoge una serie de orientaciones clave para quienes manejan la información en función de su papel: agentes productores de información o usuarios y usuarias de la misma.



2. EL CONTEXTO NORMATIVO

El planteamiento de políticas públicas basadas en criterios de Eficacia, Calidad y Eficiencia debe fundamentarse en el conocimiento del contexto sobre el que se interviene y de sus condicionantes. Cuanto más conozcamos la realidad en toda su amplitud, más ajustadas serán las intervenciones a las demandas o necesidades de la población, que no son homogéneas ni responden a un patrón único. La realidad se configura desde la diversidad, compuesta por distintos grupos sociales y todos ellos están integrados por mujeres y hombres con necesidades y expectativas muy diferentes, derivadas de su situación y posición de género frente a su propio grupo y el resto de la sociedad.

Si una actuación pretende ser eficaz, deberá, entonces, estar sustentada en información relevante, capaz de visibilizar la situación y posición que ocupan las mujeres y los hombres que integran el contexto sobre el que se va a intervenir. Esta información relevante será aquella que ponga de manifiesto las desigualdades existentes y permita plantear acciones para superarlas.

Por ello, en la normativa recientemente promulgada en este ámbito se recogen las obligaciones mínimas a las que se debe responder en este terreno.

ESTATAL:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) **Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.**
- b) **Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.**
- c) **Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.**
- d) **Realizar muestras lo suficientemente amplias** como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) **Explotar los datos** de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) **Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas** existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

AUTONÓMICO

Tres referencias básicas en lo que a producción y tratamiento de información se refiere:

<p>Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de Ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.</p>	<p>Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010.</p>
<p><i>Artículo 4. Contenido del informe.</i></p> <p>El informe de evaluación de impacto de género deberá describir, al menos, las diferencias existentes entre las mujeres y hombres en el ámbito de actuación de las medidas que se pretenden regular (...) incluyendo los datos desagregados por sexo, recogidos de estadísticas oficiales (...)</p>	<p>Eleva la perspectiva de género a eje transversal del Plan:</p> <p>Asimismo, el Plan incorpora tres ejes transversales referidos al territorio, la sostenibilidad y el género, con el fin de contribuir a un mejor conocimiento de los fenómenos que caracterizan la realidad de Andalucía, (...). Este carácter transversal introduce una dimensión a la práctica estadística (...) la consideración de la perspectiva de género en los conceptos, procedimientos y metodologías que conforman la totalidad de la producción estadística en Andalucía.</p>
<p>Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.</p>	
<p><i>Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.</i></p> <p>1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen. Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. Analizar los resultados desde la dimensión de género. <p>2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de Discriminación.</p> <p><i>Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.</i></p> <p>La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.</p>	

Del contexto normativo transcripto se desprenden como aspectos más importantes, que deben ser tenidos en cuenta en todos los procesos de generación, tratamiento y devolución de la información estadística, los siguientes:

- La posibilidad de revisar las definiciones o conceptos estadísticos como en el caso de las amas de casa consideradas inactivas porque el trabajo que realizan no está monetarizado.
- Incluir la variable sexo en todos los registros y bases de datos y, por lo tanto, en los formularios de recogida de información, tanto en soporte papel como digital, se debe incluir el campo sexo. Esto ha de abarcar no sólo aquellos registros y bases de datos que se refieren a personas, como puede ser un registro de personas usuarias de perros guía, sino de la titularidad de las farmacias dispensadoras de fórmulas magistrales, de la titularidad de las explotaciones vinícolas con denominación de origen, de las personas que utilizan los servicios turísticos, etc.
- Ampliar el tamaño de las muestras para que en los estudios se puedan cruzar y comparar diversas variables con la variable sexo y los resultados sean significativos y fiables.
- Marcar indicadores de género de forma sistemática (para lo cual es necesario tener previamente la información desagregada por sexo) y crear nuevos indicadores para los casos en que no existan.
- El compromiso de garantizar un uso no sexista del lenguaje tanto en el aspecto formal como en los contenidos del lenguaje escrito y visual en todos los documentos de devolución de información.

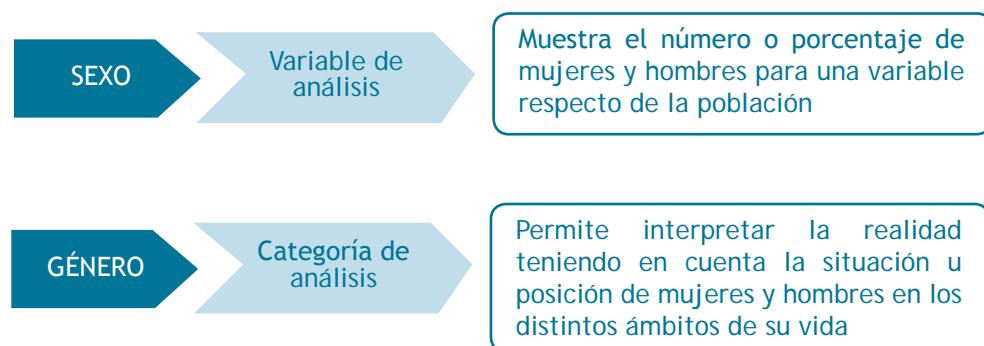
Todo ello supone trascender la mera desagregación de datos para enfocar la generación de información estadística desde otra óptica y realizar las operaciones y tratamientos necesarios de forma que se devuelvan resultados que muestren la realidad de las mujeres y de los hombres, y no sólo de estos.



3. INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA IGUALDAD

Se entiende que la información es útil cuando proporciona datos, orientaciones, pautas o pistas relevantes para conocer una realidad o para tomar decisiones frente a situaciones en las que caben diferentes alternativas o vías de solución.

La producción de información y el análisis desde la perspectiva de género debe diferenciar claramente los conceptos de sexo y género a nivel operativo: a la hora de abordar un acercamiento a la realidad hemos de utilizar el concepto sexo como variable cuantitativa; y el concepto género como categoría explicativa, que ayuda a interpretar los “por qué” de ciertas cuestiones.



El primer paso para producir información útil para la igualdad sería, partiendo de lo visto hasta ahora, la introducción de la variable sexo en las bases de datos y registros de información siempre que sea pertinente, así como el establecimiento de mecanismos de cruce de esa variable con el resto.

Cuando se está trabajando en cualquier ámbito desde una óptica integral y no parcial, se debe disponer de toda la información que permita aprehender la realidad y actuar con la certeza de que se lograrán los objetivos que se persiguen.

Desde una óptica de género (que implica un visión integral), el conjunto de datos, hechos relevantes que describen una realidad, para que sean útiles deben, en consonancia con lo dicho hasta aquí, cumplir un primer requisito y éste es mostrar la realidad de una forma en la que se incluya tanto la situación de las mujeres como la de los hombres y no se enmascare esa realidad mediante la aportación de datos globales, sin distinguir el sexo de las personas que la componen, ya que se pasa a mostrar la realidad de una forma parcial aun cuando los datos sean globales.

Trataremos de mostrar esta aparente paradoja, desarrollando un ejemplo sencillo con datos accesibles, disponibles en fuentes estadísticas oficiales.

Vamos a emprender el diseño de una intervención (planes, programas, acciones, servicios,...) cuyo objetivo será la promoción del empleo en Andalucía. Antes de decidir las características que tendrá esa intervención, optamos por consultar los datos básicos sobre este ámbito, entre los que se encuentra la tasa de paro². Consultar esa información nos permitirá plantear qué tipo de intervención será la más eficaz³.

Tasa de paro (%) ⁴	
Andalucía	España
13,99	8,60

Esta información apunta a que sí es necesario emprender intervenciones que favorezcan la disminución de la tasa de paro andaluza. Pero, ¿desvela este dato toda la realidad? Si esta misma información la consultamos desagregada por sexo, ¿obtendremos esta misma lectura?

Tasa de paro (%) ⁵					
Andalucía			España		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
19,11	10,45	13,99	11	6,83	8,60

²Tasa de paro: Supone el cociente entre el nº de personas paradas y el de personas activas, por 100.

³Obviamente, un análisis de la situación del empleo en Andalucía no puede restringirse a un único dato, aunque en este caso así lo hagamos con el único propósito de ilustrar nuestro ejemplo.

⁴Fuente: Encuesta de población activa. Cuarto trimestre de 2007. www.ine.es

⁵Fuente: Encuesta de población activa. Cuarto trimestre de 2007. www.ine.es

Esta nueva consulta, más completa, desvela de nuevo la necesidad de emprender actuaciones de promoción de empleo. Pero desvela algo más: la tasa de paro de las mujeres andaluzas está muy por encima de la masculina, y muy por encima de la tasa femenina nacional. Este indicador pone de manifiesto las dificultades de acceso al empleo de las mujeres frente a los hombres, apuntando hacia la necesidad de emprender acciones de promoción de empleo que favorezca la disminución de las tasas de paro y reduzcan la brecha de género en materia de inserción laboral.

En nuestro ejemplo, existen dos claras diferencias entre la información que ofrece el mismo indicador en función de que esté desagregado o no por sexo. En el primer caso se invisibiliza la desigualdad entre mujeres y hombres, y en el segundo se muestra con claridad la brecha de género que existe en la tasa de desempleo entre ambos sexos. Por lo tanto, el concepto de información útil desde la perspectiva de género se puede definir como el conjunto de datos que muestran las diferencias, desigualdades y similitudes entre mujeres y hombres. Esto implica que la información útil para trabajar en el ámbito de la igualdad de género debe generarse teniendo en cuenta de forma permanente la variable sexo y debe analizarse sistemáticamente operativizando la categoría género.

En definitiva, la información debe estar desagregada por sexo y permitir observar y comparar la realidad de ambos sexos para identificar las desigualdades de género.

Ambas condiciones son necesarias pero la desagregación por sí misma no es suficiente porque puede no servir para mostrar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres si no se hacen desagregaciones detalladas y no se aplican criterios de visualización de la realidad que abarquen todos los espacios por los que transcurre la vida humana.

Por ejemplo, en los últimos 10 años, la población femenina ocupada en la administración pública ha superado a la masculina. Actualmente trabajan más mujeres que hombres en este ámbito productivo. Este es un indicador que puede mostrarnos una realidad “aparentemente” igualitaria o incluso, de ventaja para las mujeres. No obstante, un estudio de la presencia de las mujeres en las distintas Consejerías, nos mostrará claramente otro fenómeno: el de la segregación horizontal. Mujeres y hombres se sitúan en distintas actividades (las mujeres son mayoría en igualdad y educación, por ejemplo y los hombres en obras públicas, Medioambiente).

Así mismo, un análisis de datos desagregados por sexo sobre la posición jerárquica que mujeres y hombres ocupan en la Administración, desvelaría la existencia de segregación vertical, mostrando como las mujeres ocupan los puestos de inferior rango en la escala de responsabilidad y toma de decisiones.

Se pueden introducir sesgos a la hora de caracterizar la realidad de mujeres y hombres si no se tienen en cuenta todos los espacios ya que el modelo androcéntrico de representación y explicación de la realidad no incluye el ámbito doméstico e invisibiliza el trabajo que se hace en él. La falta de reconocimiento y el escaso valor otorgado a las funciones y actividades desempeñadas gratuitamente por las mujeres en el ámbito doméstico, las deja fuera de las estadísticas oficiales, lo que supone que se invisibiliza su aportación al bienestar de la población, generando un importante déficit a la hora de producir y, posteriormente, interpretar la información sobre la realidad.

Por ejemplo, la “contribución porcentual de mujeres y hombres al P.I.B.” se calcula a partir de las actividades llamadas “productivas”. Quedan fuera de este cómputo todas las actividades fundamentales para la producción del bienestar social y que son desempeñadas mayoritariamente por las mujeres. De esta forma, queda invisibilizada la contribución de las mujeres al desarrollo económico del país.

¿Cómo puedo identificar la información que es útil para la igualdad?

Una información útil para la igualdad es aquella que permite conocer la situación de partida de mujeres y de hombres y los efectos de las intervenciones en cada uno de los sexos y en la reducción de las desigualdades. En definitiva, la que sirve para diagnosticar la realidad, prever o valorar impactos o resultados finales en hombres y mujeres.

Debería entonces ser capaz de responder a interrogantes del tipo:

- ¿Cómo ha evolucionado la situación de las mujeres respecto de la de los hombres?
- ¿Esa evolución ha reducido o aumentado los desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres?
- ¿En qué medida ha aumentado o disminuido la desigualdad de género?
- ¿Cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres avanzar hacia la igualdad?
- ¿Cuál es la situación actual de la igualdad de género?, ¿qué la caracteriza? ¿Qué factores influyen en ella?
- Etc.

Esta mirada sobre la realidad requiere situar a las mujeres y a los hombres en el primer plano de la observación y del análisis evitando que los instrumentos, servicios, recursos y territorios sustituyan a las personas. Lograrlo implica abordar ciertos aspectos que normalmente no están en el primer plano de las políticas o simplemente no se tienen en cuenta al quedar ocultos tras la aparente neutralidad que ofrecen los datos generales. Supone pensar que necesidades tienen mujeres y hombres para planificar luego el desarrollo del territorio o las actividades del servicio, por ejemplo.

Los indicadores de género

No obstante, también quedó patente como la desagregación no es suficiente para evidenciar las desigualdades de género. Por ello es necesaria la formulación de indicadores de género.

Un *indicador de género* informa sobre el estado y la evolución hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos campos de la actividad humana como el empleo, la cultura, la salud, el uso de infraestructuras, el deporte, la actividad política y otras formas de participación social, etc.

La construcción de los indicadores de género debe estar directamente relacionada con los objetivos planteados en la intervención. Aunque existen indicadores complejos, los más usados en el análisis desde una óptica de sencillez en su construcción son:

- *Índice de concentración* (relación entre el nº de mujeres de una categoría y el total de las mujeres, por 100; relación de hombres de una categoría y el total de hombres, por 100).

Toma como referencia a cada uno de los sexos por separado. Se utiliza para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable, pero no informa sobre la relación entre sexos. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos.

Por ejemplo:

Alumnado matriculado en enseñanza universitaria en Andalucía según rama y sexo				Índice de concentración (%)	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Humanidades	14.896	8.380	23.276	11,38	7,50
CC. Experimentales	12.224	9.670	21.894	9,34	8,65
CC. Sociales y Jurídicas	74.990	45.120	120.110	57,32	40,37
Enseñanzas Técnicas	13.804	42.182	55.986	10,55	37,74
CC. Salud	14.923	6.419	21.342	11,41	5,74
Total	130.837	111.771	242.608	100	100

Los datos nos muestran como el número de mujeres matriculadas en la universidad es superior al de los hombres, pero la aplicación del índice de concentración muestra como más de la mitad de las mujeres (57,32%) están matriculadas en carreras relacionadas con las Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que los hombres están mayoritariamente representados en esta misma rama (40,37%) y en la de Enseñanzas Técnicas (37,74%).

- **Índice de distribución:** (Relación entre el nº de mujeres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100; relación entre el nº de hombres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100).

Este indicador es útil para ver las diferencias y desigualdades entre los sexos en una categoría (relaciones de género). Aporta información sobre la distribución global intersexo.

Por ejemplo:

Población ocupada por sector económico (en miles de personas)			Índice de distribución (%)		
Sector económico	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Agricultura	225,4	660	885,4	25,46	74,54
Industria	814,8	2.444	3258,9	25	75
Construcción	151,5	2.566,00	2717,5	5,57	94,43
Servicios	7.229,30	6.419,50	13.648,80	52,97	47,03
Total	8421	12089,6	20510,6	41,06	58,94

Este gráfico muestra la distribución por sexo de la población ocupada en los distintos sectores económicos. Los datos muestran dos fenómenos muy claros:

- Las mujeres son minoría en todos los sectores económicos salvo en el sector servicios
- El sector más claramente masculinizado es el de la construcción, con un 94,43% de ocupación masculina

- *Brecha de género*: (Diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable).

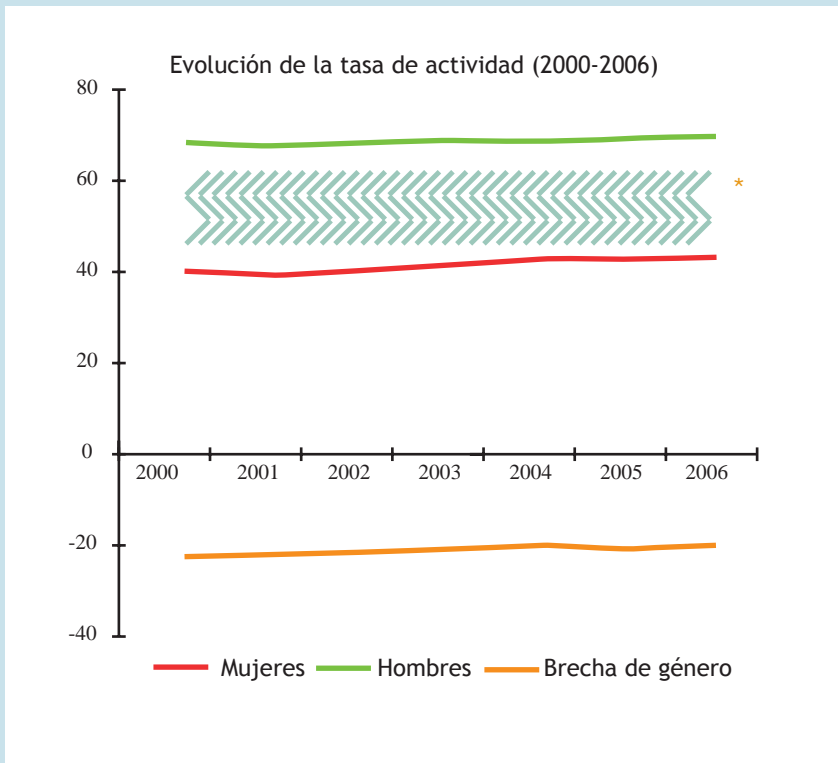
La brecha de género se mide en puntos porcentuales. Los valores negativos indican diferencia a favor de los hombres y los positivos a favor de las mujeres. Cuanto más cercana a cero sea la brecha de género, más cerca estará de la igualdad.

Por ejemplo:

Evolución de la tasa de actividad Años 2000-2004 (EPA)

Tasa de actividad (%)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mujeres	42,37	41,52	43,16	44,96	46,29	46,41	47,95
Hombres	67,12	66,74	67,32	68,08	68,38	68,78	69,71
Brecha de género	-24,75	-25,22	-24,16	-23,12	-22,09	-22,37	-21,76

La brecha de género negativa para todos los años muestra las diferencias de la tasa de actividad a favor de los hombres. Las mujeres están aún lejos de alcanzar las tasas de actividad masculinas. En todos los casos, éstas superan en más de 20 puntos porcentuales a las femeninas.



*

El espacio rallado (la distancia entre la tasa masculina y la femenina), es la brecha de género.

- **Índice de feminización:** (Relación entre el número de mujeres y el número de hombres)

Es la representación de las mujeres en relación con los hombres en cada categoría de una variable. Los valores por debajo de 1 indican una infrarrepresentación de mujeres. Los valores por encima de 1 son indicadores de feminización.

Sexo	TOTAL	Mujer	Hombre	Índice de feminización
Agricultura, ganadería y pesca	958	389	569	0,68
Industria	403	81	322	0,25
Construcción	728	44	684	0,06
Servicios TOTAL	2006	775	1231	0,63
Servicios (Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y uso doméstico)	511	218	293	0,74
Servicios (Hostelería)	268	107	161	0,66
Servicios (Transporte)	328	33	295	0,11
Servicios (Actividades Inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales)	151	74	77	0,96
Servicios (Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria)	288	107	181	0,59
Servicios (Educación)	160	86	74	1,16
Servicios (Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social)	113	64	49	1,31
Servicios (Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios personales)	81	33	48	0,69
Servicios (Hogares que emplean personal doméstico)	42	35	7	5,00
Servicios (Intermediación Financiera)	64	18	46	0,39

El índice de feminización indica como las mujeres están infrarrepresentadas en todos los sectores de actividad, especialmente en la construcción, sector en el que apenas tienen presencia (0,06). Los sectores de la agricultura, pesca y ganadería, y el sector servicios en general tienen una representación más equilibrada (0,68 y 0,63 respectivamente), aunque siguen estando masculinizados. Desglosando el sector servicios en las distintas actividades que engloba, puede observarse como las áreas más feminizadas son la educación (1,16), las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (1,31) y, especialmente, los hogares que emplean personal doméstico (5).



4. CÓMO SE ANALIZA

El análisis, del mismo modo que la producción o la búsqueda de información, se realizará aplicando como marco de interpretación la perspectiva de género. Esto permitirá poner de manifiesto:

- ⇒ Las diferencias y las desigualdades entre sexos. Permitiendo mostrar el grado en que excluyen a un sexo y favorecen a otro.
- ⇒ La especificidad o exclusividad. Profundiza en cómo las normas, costumbres, creencias, etc., afectan a determinados comportamientos o estereotipos referidos a las mujeres o a los hombres.
- ⇒ La interrelación: Analiza los códigos de conducta por los que se articulan las relaciones de género.
- ⇒ La tendencia hacia el cambio: Interpreta valores, creencias, comportamientos, etc., que denoten una evolución respecto de los existentes. Esto permite:
 - ⇒ Un análisis dinámico, mediante la comparación de situaciones en diferentes momentos.
 - ⇒ La búsqueda de indicios en otros contextos, que normalmente se invisibilizan, poniendo de manifiesto las influencias que podrían generar el cambio social.

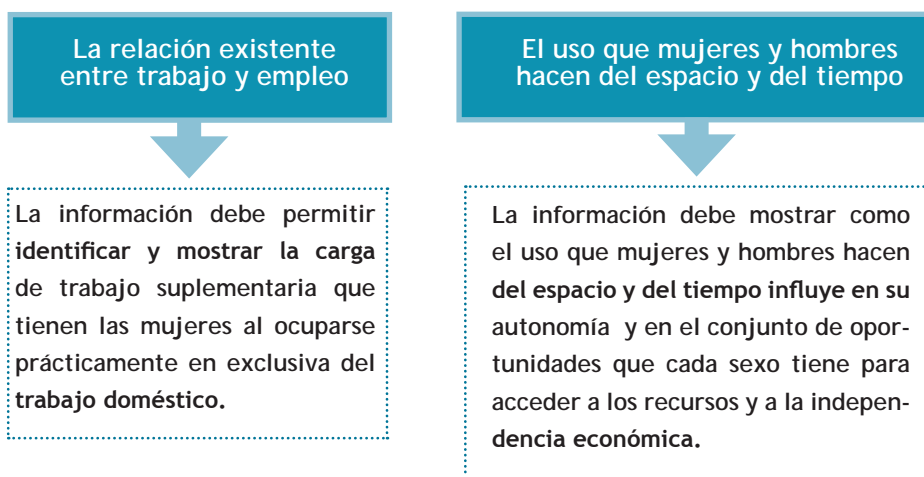
Partiendo de estos criterios de análisis y teniendo en cuenta las distintas dimensiones que situarán a las mujeres y a los hombres en su contexto de relación, se propone partir de una serie de cuestiones para orientar el análisis:



Como ya se ha dicho, el mero hecho de disponer de información desagregada por sexo no implica que sea suficiente para mostrar las diferencias y desigualdades que caracterizan la vida de mujeres y de hombres sino que es necesario aplicar los criterios de análisis de la perspectiva de género y, para ello, se deben tener en cuenta, al menos las siguientes dimensiones.

■ El rol de género.

Desvela el papel o función principal que mujeres (cuidado) y hombres (proveer) desempeñan en los ámbitos reproductivo, productivo y de participación social. Permite observar como las responsabilidades que mujeres y hombres poseen en unos ámbitos, condicionan su participación en los restantes. Dentro de esta dimensión hay que considerar:



Esta información debería proporcionar respuestas a interrogantes como:

- ¿Dónde están las mujeres y los hombres?, ¿Cuáles son las responsabilidades que mujeres y hombres tienen en el ámbito reproductivo o familiar?
- ¿Cuánto tiempo dedican mujeres y hombres al desempeño del trabajo derivado del ámbito reproductivo?
- ¿Influye el reparto de las responsabilidades de cuidado en una mayor o menor disponibilidad de mujeres y hombres para, por ejemplo, el acceso, la promoción o la permanencia en el empleo, o en la participación social y en la política?

- ¿Existen infraestructuras que favorezcan, por ejemplo, la conciliación de la vida familiar y la vida pública, el acceso a la salud, a la educación, etc.?
- ¿Cómo influye el rol de género en el tipo de desplazamientos por el espacio que realizan mujeres y hombres?
- ¿Por qué las mujeres desenvuelven su vida más en unos ámbitos que en otros?
- ¿Se concentran las mujeres en espacios ajenos a la toma de decisiones y por qué?, ¿hay mayor presencia de hombres en los espacios de poder y toma de decisiones?, ¿por qué?
- ¿Qué factores obstaculizan el acceso de las mujeres a espacios de toma de decisión?

■ El acceso y control de los recursos.

Esta dimensión muestra como el sexo es un factor que influye en las posibilidades de llegar a disponer, usar y controlar los diversos recursos que son necesarios para el desarrollo de una vida digna: información, vivienda, crédito, educación, formación, empleo, promoción, tecnología, asistencia sanitaria, medios de transporte...

La información debe mostrar el grado de acceso y el tipo de control o ausencia del mismo que tienen mujeres y hombres sobre cada uno de los recursos sobre los que se está actuando⁶ (creando un servicio, abriendo una línea de subvenciones, planificando una infraestructura, elaborando una norma...).

La información a la que se refiere esta dimensión de análisis deberá dar respuesta a cuestiones como:

⁶ Likadi, Formación y Empleo, S.L. Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. 2002.

- ¿Cuál es la situación de partida de mujeres y hombres respecto al recurso objeto de análisis, estudio o intervención?
- ¿Qué oportunidades de acceso a los recursos tienen las mujeres y los hombres?, ¿son las mismas?, ¿qué factores influyen?, ¿cuáles son los principales obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres?
- ¿Quién ejerce el control de forma habitual sobre la propiedad, los medios de producción, el poder político y por qué?

■ Necesidades e intereses.

Esta dimensión supone mostrar no sólo las desigualdades entre mujeres y hombres sino también las diferencias. El uso, por ejemplo, diferente de los espacios por mujeres y hombres, resultado del cumplimiento por cada sexo de las funciones marcadas por el rol de género, produce, por ejemplo, diferencias que deben atenderse tanto en el diseño de los espacios como de los sistemas de comunicación y transporte. Supone, por lo tanto, desvelar cuáles son los factores que condicionan la presencia, la cantidad de mujeres, en distintos ámbitos de intervención (necesidades prácticas⁷), y el lugar o posición que ocupan mujeres y hombres (intereses estratégicos⁸). Las posiciones que ocupan unas y otros no solo determinan una ubicación jerárquica sino que otorgan un valor social, definen unas funciones y unos roles, unos derechos y deberes y con todo ello unas oportunidades.

Se trata entonces de identificar las necesidades prácticas de las mujeres y hombres, así como los intereses estratégicos de la igualdad que conlleva la intervención, lo que permitirá plantear respuestas concretas y realistas⁹.

La información útil derivada de esta dimensión debe responder a interrogantes como:

⁷ Necesidades prácticas: Aquellas que se relacionan con las diferentes condiciones de vida que tienen las personas, que resultan básicas. Están relacionadas con la situación del colectivo.

⁸ Intereses estratégicos: Se relacionan con la situación que cada persona o grupo ocupan en la jerarquía social, el lugar que ocupa en la sociedad. Inciden en que se tengan unas oportunidades u otras, que condicionan el nivel social y económico del grupo del que se trate y la posibilidad de influir, decidir y participar activa y directamente en la construcción de la sociedad en que se vive.

⁹ Es importante comprender que dar respuestas a las necesidades es un requisito necesario para garantizar la no discriminación, pero no es suficiente para modificar las relaciones de género. Estas solo llegan a transformarse si se incide en los intereses estratégicos.

- ¿El proyecto, programa o plan garantiza un acceso a los recursos?, ¿La organización del empleo responde a las necesidades de las mujeres y hombres en la misma medida?
- ¿La tecnología se adapta a las necesidades de mujeres y hombres en igual medida?
- ¿Favorecen los recursos de apoyo al cuidado el cambio del rol de género o lo perpetúan?
- ¿Está el transporte público concebido para dar respuesta en igualdad de condiciones a las responsabilidades que mujeres y hombres asumen en la vida?
- ¿Reducirá la intervención la brecha de género en el objeto de intervención?

■ Los valores sociales e influencias.

Supone la identificación de cómo los prejuicios y estereotipos de género pueden condicionar el papel que juegan mujeres y hombres en distintos ámbitos. Abordar esta dimensión supone identificar los valores, normas, hábitos, comportamientos sociales imperantes y actitudes sexistas que obstaculizan el acceso de las mujeres a la tecnología. Se trata de desvelar como las creencias sobre las capacidades de las mujeres para el desempeño científico y tecnológico, por ejemplo, influyen en su menor presencia en esos ámbitos y sensu contrario, como la creencia de que los hombres no tienen capacidades para el cuidado justifica su ausencia respecto a las responsabilidades domésticas.

Se trata de dar respuesta a cuestiones del tipo:

- ¿Qué peso tienen las creencias estereotipadas sobre la función de mujeres y hombres en la actuación que se está planificando o desarrollando?
- ¿Hasta que punto condicionan el acceso al recurso objeto de intervención?

- **¿Se reproduce en la intervención el mandato de género?, ¿se refuerza la segregación horizontal o vertical?**
- **¿Influyen en que se actúe solo en el terreno de las necesidades prácticas y no se aborden los intereses estratégicos?**

El acceso a la información a la que se refieren estas cuatro dimensiones entraña una mirada más amplia porque supone el acceso a la información cualitativa y no sólo a la cuantitativa que aporta la información desagregada por sexo. El análisis de la información resultante se desvela como una herramienta básica para la elección o construcción de los indicadores que proporcionarán la información necesaria y útil para actuar en el ámbito de la igualdad.

El contenido concreto de la información a obtener y manejar para que sea útil no debe abarcar la globalidad de un modo general sino que se debe acotar al objeto concreto de la intervención, atendiendo a los objetivos de la misma.

¿Qué permite la integración de la perspectiva de género en la producción de información?

- ⇒ Identificar la brecha de género en el acceso y control de los recursos.
- ⇒ Evidenciar las desigualdades que la brecha de género pone de manifiesto
- ⇒ Hacer un análisis comparado de la situación y posición de mujeres y hombres
- ⇒ Hacer visibles las relaciones de género y comprender que la vida de mujeres y de hombres está condicionada por el rol de género y las relaciones de poder
- ⇒ Tomar decisiones ajustadas a las necesidades de mujeres y hombres para hacer avanzar la igualdad de género
- ⇒ Evitar la opacidad de la información respecto al género que al utilizar datos sin desagregar invisibiliza las desigualdades.
- ⇒ Evitar el espejismo de la igualdad que hace que se generalice a todos los ámbitos de la realidad algunas tendencias de cambio como es el caso de los gobiernos paritarios, imponiéndose la visión de las mujeres ya están en todas partes, la igualdad ya está conseguida. Solo el análisis de género desvela la falacia de estas afirmaciones.



5. LA METODOLOGÍA PARA LA PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN ÚTIL PARA LA IGUALDAD

El objetivo que orienta la producción de información, como ya se ha dicho, es proporcionar conocimientos sobre la realidad. La elección del método adecuado que nos permita conocerla es, por tanto fundamental. En el planteamiento de la obtención y manejo de información integral que se está haciendo en este cuaderno, y aplicando el marco de interpretación de la perspectiva de género y las dimensiones de análisis ya enumeradas, los métodos idóneos de obtención de la información son tanto los cuantitativos como los cualitativos ya que a través de la conjunción de ambos se obtiene una visión de la realidad más completa.

A continuación se exponen las características de ambos métodos. En ellas se puede apreciar su complementariedad.

	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
<i>¿Qué tipo de información registra?</i>	Registra datos cuantitativos, numéricos, sobre las variables que se decidan y todas ellas deben estar atravesadas por la variable sexo.	Recoge información sobre la naturaleza profunda de la realidad, sus sistemas de relaciones, su estructura dinámica. En concreto sobre las percepciones de mujeres y de hombres, las relaciones que establecen entre sí, etc.
<i>¿Qué permite esta información?</i>	Permiten cuantificar el fenómeno de la desigualdad: la situación de mujeres y hombres frente a la realidad, definida, por ejemplo a través de la brecha de género	Facilita la comprensión de los cambios en los procesos, actitudes, creencias, motivos, etc.
<i>¿Cómo se miden?</i>	Números Porcentajes Tasas Índices	Tipo Grado Nivel

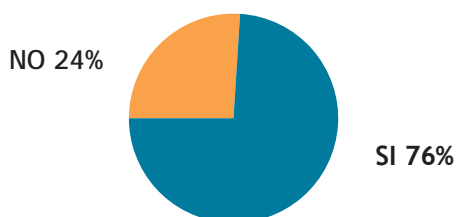
	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
<i>Ventajas</i>	Son medidas controladas. Objetivas. Generalizables.	Aportan datos ricos y profundos. Centrados en la comprensión de un fenómeno. Muestran la estructura dinámica de la realidad.
<i>Inconvenientes</i>	No son útiles para medir aspectos esenciales del fenómeno de la desigualdad, por ejemplo, las discriminaciones encubiertas. No aportan información sobre por qué se producen las cosas.	Su fiabilidad se ve reducida por la incidencia de dos fenómenos sociológicos: La deseabilidad social ¹⁰ El espejismo de la igualdad ¹¹

Como se puede apreciar, las características principales de ambos sistemas de producción de información muestran que desde la perspectiva de género se deben utilizar los dos tipos de información, pues nos permiten ofrecer la visión más completa posible de la realidad.

Fundamentaremos esta afirmación sobre un ejemplo contextualizado en el ámbito reproductivo:

Información cualitativa sobre la percepción del grado de corresponsabilidad en el ámbito doméstico: ¿Cree usted que en su unidad familiar, la distribución del trabajo doméstico y de cuidado está equilibrada entre todos los miembros?

Percepción de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico

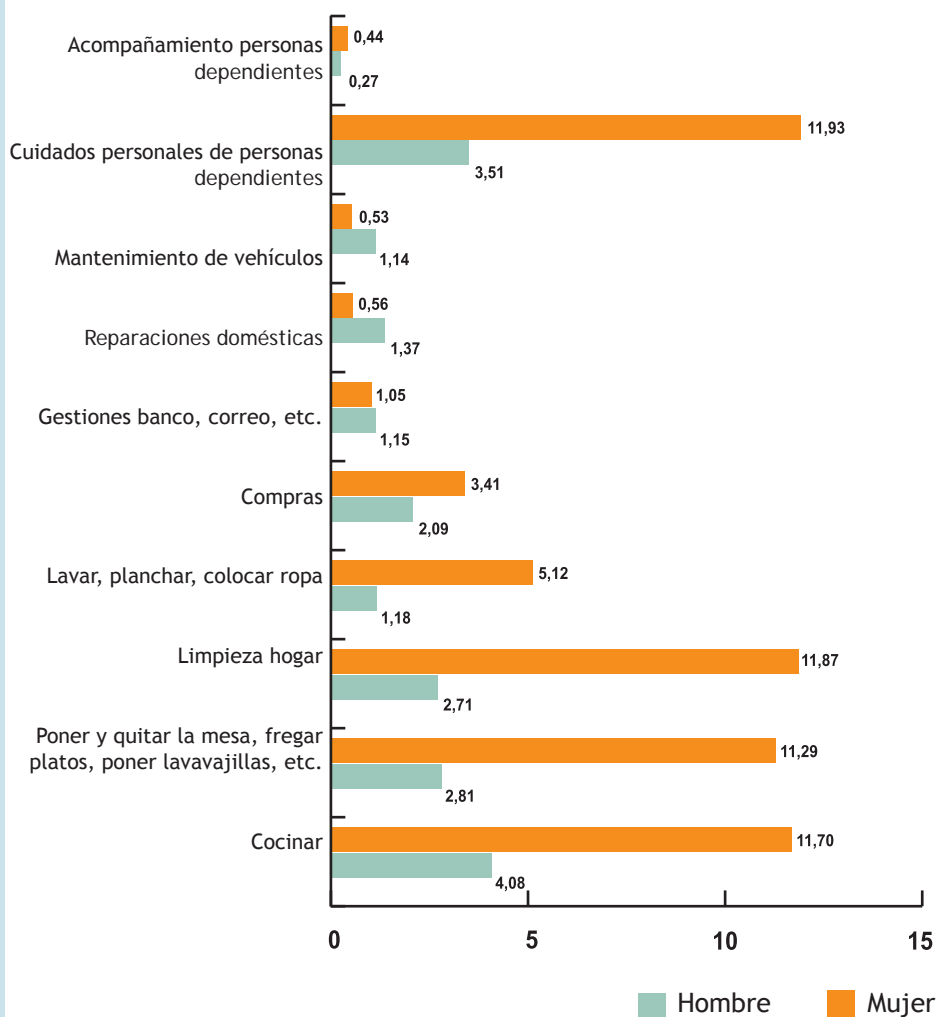


¹⁰ Deseabilidad social: la tendencia de las personas a responder según lo que entienden que está bien visto socialmente, según lo considerado "políticamente correcto"

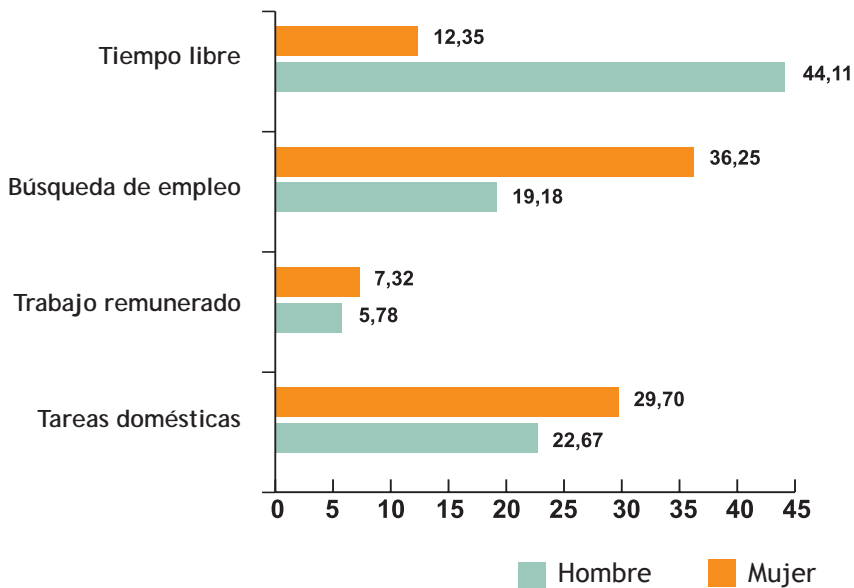
¹¹ Espejismo de la igualdad: Creencia generalizada en que las desigualdades de género son cosa del pasado y ya están superadas.

Atendiendo a los resultados de este gráfico se podría concluir que en el 74% de las familias la distribución del trabajo doméstico y las tareas de cuidado de personas dependientes están equilibradas. No obstante, observemos los siguientes indicadores de carácter cuantitativo:

Promedio de horas que dedican mujeres y hombres al desempeño de las distintas tareas que implica el trabajo reproductivo



Promedio de horas que dedican mujeres y hombres al desempeño de tareas productivas, reproductivas y de ocio



El primer gráfico de uso del tiempo muestra como son las mujeres las que dedican un mayor número de horas al desempeño del trabajo familiar. El segundo refleja, además, como las mujeres ven reducido su tiempo de participación en espacios productivos y de participación social por el exceso de horas dedicadas al reproductivo.

Si comparamos ahora la información cualitativa y cuantitativa vemos que el sesgo producido por la deseabilidad social en la cualitativa se objetiva mediante la información cuantitativa y el conjunto de toda la información nos dice que es necesario intervenir sobre las percepciones para poder modificar la realidad que muestran los datos. En definitiva, es necesario utilizar los dos tipos de información ya que los indicadores cuantitativos nos permiten apreciar la magnitud del fenómeno de la desigualdad en el uso de los tiempos y sus consecuencias mientras el indicador cualitativo pone de manifiesto que la realidad va por un lado y las percepciones o representaciones de la misma por otro y saber esto es fundamental para planificar intervenciones con garantías de éxito en el avance hacia la igualdad.

¿Dónde puedo encontrar información?

Las fuentes de información son muchas y muy variadas aunque no todas ofrecen información útil para la igualdad de género porque, como ya se sabe, es necesario que esas fuentes proporcionen información desagregada por sexo.

Las fuentes de información son de dos tipos atendiendo al origen de los datos:

- ⇒ *Fuentes secundarias*: Ofrecen datos ya elaborados. Pueden ser de diversos tipos: estadísticas (como censos de población, padrones municipales, registros de información, etc.); publicaciones (de los Organismos de Estadística, productos elaborados en el marco de las iniciativas comunitarias, artículos de prensa y revistas); estudios sobre temáticas concretas y memorias (como los elaborados por las distintas entidades para informar de sus resultados).

Cualquiera de estas fuentes puede proporcionar tanto información cuantitativa como cualitativa. Entre sus ventajas e inconvenientes:

Ventajas	Inconvenientes
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Suelen ser públicas y accesibles ⇒ Suelen ser periódicas, lo que permite ver la evolución de los resultados 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Muchos datos no suelen estar desagregados, especialmente, si se refieren a unidades territoriales pequeñas. ⇒ En el caso de recoger datos desagregados, pueden no proporcionar todos los necesarios ya que solo desagregan en un primer nivel ⇒ No suelen ofrecer datos sobre el ámbito reproductivo y sobre muchas de las parcelas del ámbito social y político.

- ⇒ *Fuentes primarias*: Proporcionan información nueva o ayudan a corroborar informaciones que ya se tienen. El acceso a la realidad mediante informaciones primarias con perspectiva de género implica diseñar instrumentos adecuados, capaces de poner de manifiesto la situación y posición de las mujeres y de los hombres en los distintos ámbitos y cómo se articulan las relaciones de género. Pueden ser cuestionarios, encuestas, formularios de registro, o cualquier técnica de producción de discurso.

En cualquier caso, si la información que ofrece la fuente, sea primaria o secundaria, no cumple con el requisito de desagregación por sexo, no nos permitirá realizar análisis aplicando los criterios de la perspectiva de género. No es información útil, por lo que:

- ⇒ Si la información proviene de una fuente propia, como un registro o una memoria, deberemos adaptar los instrumentos de recogida y tratamiento de la información, para producir información útil.
- ⇒ Si la información procede de una fuente secundaria, será necesario buscar otra que sí permita visibilizar las desigualdades de género. En este caso, es posible utilizar informaciones de otros contextos similares o estudios parciales que sí permitan observar la situación y posición de las mujeres y los hombres, y que puedan ser extrapolables.
- ⇒ Es necesario recurrir a fuentes primarias dada la opacidad al género de las secundarias.

¿Cómo generar información cuantitativa y cualitativa útil para la igualdad?

El uso de instrumentos que permitan el acceso y posterior producción de información, depende, como es obvio, del tipo de información: cualitativa o cuantitativa. En cualquier caso el proceso de creación de instrumentos de recogida de información, debe garantizar la validez y fiabilidad de la misma garantizando siempre que se visibilicen y comparen las situaciones de mujeres y de hombres para detectar posibles desigualdades de género.

■ Si el instrumento recoge información cuantitativa

Nos referimos a instrumentos como encuestas, cuestionarios o formularios de registros, ingreso, solicitud, etc. Aunque cualquiera de estas técnicas puede recoger tanto información cuantitativa como cualitativa, para su tratamiento suelen utilizarse bases de datos y técnicas de carácter estadístico, pues suelen recoger información de un amplio número de informantes y es susceptible de ser tratada estadísticamente.

Sirvan de ejemplo la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta sobre participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje, la Encuesta de estructura salarial (todas ellas disponibles, entre otras, en la página del Instituto Nacional de Estadística)¹², o el Registro de Artesanos de Andalucía, el Registro de personas demandantes de empleo del SAE, la inscripción en actividades formativas en cualquier entidad pública o privada, la solicitud del servicio de teleasistencia, etc.

Cualquiera de estos instrumentos es útil desde la perspectiva de género si:

1º Incluye la variable sexo.

- ⇒ Recoge el sexo de la persona que responde o rellena el instrumento.
- ⇒ Recoge el sexo respecto de cualquier información en la que sea pertinente hacerlo.
- ⇒ Devuelve informaciones desagregadas por sexo.

Veamos un ejemplo:

¹² www.ine.es

Centrémonos en el análisis de un formulario de alta en un registro de federación de asociaciones. La herramienta disponible podría ser como sigue:

1.- DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE		
Apellidos y nombre		CIF/NIF
En calidad de _____		
2.- DATOS DE LA FEDERACIÓN		
Nombre de la Federación		CIF
Fecha de constitución	Domicilio (a efectos de notificación)	
Municipio	Provincia	Código Postal
Teléfono	Fax	E-mail
Ámbito <input type="checkbox"/> Municipal <input type="checkbox"/> Provincial <input type="checkbox"/> Supramunicipal <input type="checkbox"/> Supraprovincial <input type="checkbox"/> Regional		
3.- Datos de las asociaciones asociadas		
Nº de asociaciones registradas a fecha actual:		
Nombre asociación 1 __	Nº de registro _____	Nº de asociados _____
Nombre asociación 2 __	Nº de registro _____	Nº de asociados _____
Nombre asociación 3 __	Nº de registro _____	Nº de asociados _____
Nombre asociación 4 __	Nº de registro _____	Nº de asociados _____
4.- DATOS DE LA SEDE SOCIAL		
Domicilio social		
Municipio	Provincia	Código Postal
Teléfono	Fax	E-mail
Régimen de tenencia del local		
<input type="checkbox"/> Propiedad <input type="checkbox"/> Alquiler <input type="checkbox"/> Otros: _____		
Distribución superficie (m ²):		
Talleres _____ Exposición _____ Oficinas _____ Salas reuniones _____ Otros _____		
TOTAL m ² _____		
5.- DATOS DE LOS TRABAJADORES (en caso que proceda)		
Nº de trabajadores contratados a tiempo completo para tareas de gestión		Nº de trabajadores contratados a tiempo parcial para tareas de gestión
6.- VOLUNTARIADO		
Nº de voluntarios		
7.- OBSERVACIONES		
8.-DOCUMENTACIÓN APORTADA		
9.- SOLICITUD, DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y FIRMA		

¿Proporcionaría este formulario información útil desde la perspectiva de género?
 NO, PORQUE NO INCLUYE LA VARIABLE SEXO, AÚN CUANDO ES PERTINENTE.

¿Qué modificaciones debería sufrir este formulario para que proporcionara información útil desde la perspectiva de género? Vemos el formulario correcto, en que se marcaron de distinto color aquellos apartados en los que es pertinente incorporar la variable sexo:

1.- DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE		
Apellidos y nombre	Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	CIF/NIF
En calidad de _____		
2.- DATOS DE LA FEDERACIÓN		
Nombre de la Federación		CIF
Fecha de constitución	Domicilio (a efectos de notificación)	
Municipio	Provincia	Código Postal
Teléfono	Fax	E-mail
Ámbito <input type="checkbox"/> Municipal <input type="checkbox"/> Provincial <input type="checkbox"/> Supramunicipal <input type="checkbox"/> Supraprovincial <input type="checkbox"/> Regional		
3.- Datos de las asociaciones asociadas		
Nº de asociaciones registradas a fecha actual:		
Nombre asociación 1 __	Nº de registro _____	Nº de asociados _____ Nº de asociadas _____
Nombre asociación 2 __	Nº de registro _____	Nº de asociados _____ Nº de asociadas _____
Nombre asociación 3 __	Nº de registro _____	Nº de asociados _____ Nº de asociadas _____
Nombre asociación 4 __	Nº de registro _____	Nº de asociados _____ Nº de asociadas _____
4.- DATOS DE LA SEDE SOCIAL		
Domicilio social		
Municipio	Provincia	Código Postal
Teléfono	Fax	E-mail
Régimen de tenencia del local <input type="checkbox"/> Propiedad <input type="checkbox"/> Alquiler <input type="checkbox"/> Otros: _____		
Distribución superficie (m ²): Talleres _____ Exposición _____ Oficinas _____ Salas reuniones _____ Otros _____ TOTAL m ² _____		
5.- DATOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (en caso que proceda)		
Contratados a tiempo completo para tareas de gestión:		Contratados a tiempo parcial para tareas de gestión:
Nº de trabajadores _____		Nº de trabajadores _____
Nº de trabajadoras _____		Nº de trabajadoras _____
6.- VOLUNTARIADO		
Nº de voluntarios _____		Nº de voluntarias _____
7.- OBSERVACIONES		
8.- DOCUMENTACIÓN APORTADA		
9.- SOLICITUD, DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y FIRMA		

Incorporar la variable sexo en este tipo de instrumentos y en las bases de datos en las que se vuelca la información, permite obtener información detallada, en nuestro ejemplo, no solo del número y tipo de asociación o federación, sino además:

- Del número de mujeres y hombres que son representantes legales por tipo de Federación
- Del número de trabajadores y trabajadoras por tipo de contrato y Federación
- De la configuración del voluntariado por sexo y tipo de Federación
- Del número de asociados y asociadas pertenecientes a las distintas asociaciones de la Federación.

Si posteriormente se trata estadísticamente esta información y se analiza con los criterios ya señalados, se puede identificar el grado de feminización o masculinización de las asociaciones federadas y si quienes representan a las federaciones son mayoritariamente mujeres u hombres.

Puede, también, mostrar, además, el tipo de relación de las mujeres y de los hombres con la asociación, es decir, su mayor o menor presencia en el voluntariado o como personal contratado, y en este último caso, su dedicación (tiempo parcial o completo). Así mismo, puede poner de manifiesto la distribución de mujeres y de hombres en los distintos tipos de asociaciones, visibilizando una posible segregación horizontal.

También es posible cruzar la información del formulario y ver el número de asociaciones que son propietarias de locales y su composición mayoritaria por sexo, por ejemplo.

Esta información resulta relevante y, por lo tanto útil, si se quiere incidir sobre el tejido asociativo, conocer sus brechas de género y aplicar la normativa vigente sobre la igualdad de género en esa actividad social.

2º Recoge información relacionada con las opiniones, motivaciones, creencias, de las mujeres y de los hombres.

No siempre es posible acceder a información cualitativa pues no todos los instrumentos de recogida de información tienen como objetivo principal proporcionar datos para un posterior análisis de la realidad de las mujeres y de los hombres.

No obstante, es fundamental contar con informaciones cualitativas que muestren la dinámica de las relaciones de género y cómo los distintos agentes sociales se implican en el logro del objetivo de la igualdad. En esos casos es necesario recurrir a técnicas específicas como son los grupos de discusión, grupos focales, entrevistas en profundidad, etc.

De todas formas, para obtener información de carácter más cualitativo, aunque se utilice un instrumento de carácter cuantitativo como son los cuestionarios, se pueden incluir en ellos ítems sobre las dimensiones ya señaladas: el rol de género, el acceso y control de los recursos, necesidades prácticas e intereses y los valores sociales e influencia.

¿Qué tipo de indicadores son los que dan cuenta de estas dimensiones? Veamos de nuevo un ejemplo relacionado con un cuestionario para un diagnóstico de un municipio.

Pensemos en que estamos realizando un estudio aproximativo a la realidad de las mujeres y hombres de una barrio o municipio, para poner de manifiesto su situación y posición en los distintos ámbitos y cómo se establecen las relaciones de género. Para ello, diseñamos un cuestionario similar al que sigue:

DATOS PERSONALES:

Sexo: Mujer Hombre

Nivel de estudios:

- No sabe leer ni escribir Sin estudios Enseñanza primaria
- Enseñanza Secundaria Obligatoria Bachiller/ FP/ Módulos profesionales
- Estudios medios Universitarios Estudios Universitarios Superiores

DATOS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA:

¿Cuántas personas componen su unidad de convivencia? _____

¿Hay personas dependientes? Sí No

En caso afirmativo, señale cuántas personas dependientes por tipo de dependencia:

Menores _____ Mayores _____ Personas con discapacidad _____

Otros (especifique otros y señale el número) _____

¿Es usted el/ la cuidador/a principal de estas personas dependientes?

Sí No

En caso de no ser usted el/ la cuidador/a principal, especifique quién cumple esa función _____

¿Es usted el/la principal responsable de organizar y realizar el trabajo doméstico?

Sí No

Si no es usted el/la principal responsable de organizar y realizar el trabajo doméstico, ¿quién cumple esa función? _____

DATOS DE EMPLEO:

¿En qué situación laboral se encuentra actualmente?

- Trabajo con contrato Trabajo sin contrato En desempleo cobrando paro
 En desempleo sin cobrar paro Soy pensionista Otros (especificar):

Si realiza algún tipo de trabajo remunerado, ¿qué puesto ocupa?

- Dirección Mando intermedio Personal técnico Personal administrativo
 Trabajador no cualificado Otros (especificar): _____

¿Qué tipo de jornada tiene?

- Completa Parcial

¿Cuál es su horario habitual?

- Fijo con horario rígido Fijo pero flexible en las horas de entrada y salida
 No tiene horario fijo Otros (Especificar): _____

¿Cuál es el intervalo de ingresos que le proporciona su salario?

- Menos de 600 euros Entre 600 euros y 1000 euros
 Entre 1000 euros y 1500 euros Más de 1500 euros

¿Suele participar en los cursos de formación promovidos por su empresa?

- Sí No

¿Recoge este cuestionario datos útiles desde la perspectiva de género?

SÍ, PUES INCORPORA LA VARIABLE SEXO E INDAGA SOBRE COMO SE SITÚAN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL AMBITO REPRODUCTIVO Y PRODUCTIVO.

No obstante, este cuestionario no profundiza sobre los factores que posicionan a las mujeres y a los hombres en los distintos ámbitos de relación. Para ello, habría que formular preguntas relacionadas con motivaciones, opiniones, percepciones. Hablamos de indicadores cualitativos, que quedaría reflejados en el cuestionario como sigue:

DATOS PERSONALES:

Sexo: Mujer Hombre

Nivel de estudios:

- No sabe leer ni escribir Sin estudios Enseñanza primaria
 Enseñanza Secundaria Obligatoria Bachiller/ FP/ Módulos profesionales
 Estudios medios Universitarios Estudios Universitarios Superiores

DATOS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA:

¿Cuántas personas componen su unidad de convivencia? _____

¿Hay personas dependientes? Sí NO

En caso afirmativo, señale cuántas personas dependientes por tipo de dependencia:

Menores _____ Mayores _____ Personas con discapacidad _____

Otros (especifique otros y señale el número) _____

¿Es usted el/ la cuidador/a principal de estas personas dependientes? Sí NO

En caso de no ser usted el/ la cuidador/a principal, especifique quién cumple esa función _____

¿Es usted el/la principal responsable de organizar y realizar el trabajo doméstico?

Sí NO

Si no es usted el/la principal responsable de organizar y realizar el trabajo doméstico, ¿quién cumple esa función? _____

Señale si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

Los hombres deben asumir las decisiones que afectan a la familia

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo

El trabajo doméstico es responsabilidad de las mujeres, aunque trabajen fuera de casa

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo

Si la mujer trabaja, en el momento en que tenga criaturas debe dedicarse a su cuidado, aunque ello suponga abandonar su empleo

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo

DATOS DE EMPLEO:

¿En qué situación laboral se encuentra actualmente? Trabajo con contrato
 Trabajo sin contrato En desempleo cobrando paro En desempleo sin cobrar paro Soy pensionista Otros (especificar): _____

Si realiza algún tipo de trabajo remunerado, ¿qué puesto ocupa?

Dirección Mando intermedio Personal técnico Personal administrativo
 Trabajador no cualificado Otros (especificar): _____

¿Qué tipo de jornada tiene?

Completa Parcial

¿Cuál es su horario habitual? Fijo con horario rígido Fijo pero flexible en las horas de entrada y salida No tiene horario fijo Otros (Especificar): _____

¿Cuál es el intervalo de ingresos que le proporciona su salario?

Menos de 600 euros Entre 600 euros y 1000 euros Entre 1000 euros y 1500 euros Más de 1500 euros

En cuáles de estos casos piensa usted que hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

En la posibilidad de trabajar fuera del hogar

Sí No

En el acceso a las empresas

Sí No

En el tipo de puestos de trabajo que las mujeres ocupan en las empresas

Sí No

En el salario que reciben mujeres y hombres que desempeñan la misma ocupación

Sí No

¿Suele participar en los cursos de formación promovidos por su empresa?

Sí No

En caso negativo, señale los motivos:

- No me interesa formarme
- La formación no es útil para el puesto de trabajo
- No llega información al respecto
- El horario coincide con otras responsabilidades familiares
- El horario ocupa parte de mi tiempo libre
- Otras causas (especifique cuáles): _____

La incorporación de ítems que profundicen sobre las opiniones y motivaciones de mujeres y hombres permitirá posteriormente ofrecer una análisis más completo de la realidad. Para ello, la variable sexo introducida en el apartado de Datos personales, no solo servirá para mostrar cuántas mujeres y cuántos hombres participan en nuestro estudio. Esta variable debe ser cruzada con todas las que incluye el cuestionario lo que permitirá desvelar los diferentes posicionamientos ante la igualdad de género de ambos sexos.

■ Si el instrumento recoge información cualitativa

En este apartado nos centraremos en los instrumentos de recogida de información mediante grupos de discusión o entrevistas, técnicas claramente cualitativas que requieren posteriormente un tratamiento diferente ya que no se trabaja sobre magnitudes sino sobre los discursos.

En el uso de estas técnicas durante el diseño y preparación es clave tener presente que la información que se busca debe dar orientaciones y pistas sobre las creencias, opiniones, etc. respecto a la realidad de las mujeres y de los hombres y su mundo de relaciones. Por ello se debe tener en cuenta:

GRUPOS DE DISCUSIÓN	ENTREVISTA
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ El guión debe estar atravesado por la categoría género, contemplando en la indagación cuestiones referidas a identificar si se perciben especificidades acerca de las mujeres o de los hombres o son ciegas a las cuestiones de género. ⇒ El discurso generado en el grupo de discusión es imprevisible y depende del posicionamiento, valores, actitudes, etc., de las personas participantes. Por ello es necesario que quien conduzca el grupo posea conocimientos en materia de género, de forma que pueda detectar las opiniones que encierra el discurso y profundizar sobre ellas. ⇒ Es necesario hacer una cuidadosa selección de las y los participantes en el grupo, pues ha de ser representativa de la realidad que se investiga en las componentes. ⇒ Es necesario garantizar que se escucha la voz de las mujeres. Esto implica realizar grupos mixtos, sólo de mujeres y sólo de hombres para contrastar y comparar los discursos y detectar las variaciones que se produzcan entre ellos. En el caso de grupos mixtos, uno de los aspectos a observar es si un sexo monopoliza el discurso ya que eso constituye un síntoma del uso de estrategias de dominación. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Las entrevistas parten de un guión prefijado en el que se reflejan todos los aspectos relacionados con las situaciones de desigualdad sobre las que se quiere indagar. ⇒ La persona que entrevista debe tener conocimientos en materia de igualdad de género para profundizar en los factores que perpetúan las desigualdades y estén encerrados en el discurso, sin condicionar las respuestas de la persona entrevistada. ⇒ En la elección de informantes clave debe contarse con la percepción de todos los grupos a los que afecta la realidad que estudiamos, especialmente, es necesario contar con la percepción de las mujeres. Se recomienda contar con la opinión de mujeres posicionadas en lugares clave, como puestos relacionados con la toma de decisiones, asociaciones de mujeres o feministas, etc., aunque esta selección debe hacerse en función del objeto de estudio.

Partiendo de estos condicionantes claves, veamos un par de ejemplos de guiones: uno de ellos de un grupo de discusión que forma parte de un proceso de evaluación de un Plan Formativo; otro de una entrevista a informantes clave para recabar información sobre el movimiento asociativo en una comunidad.

Ejemplo 1º: Guión Grupo de discusión en el marco de un proceso de evaluación de un Plan Formativo, en el que participan los agentes encargados del diseño y la planificación del mismo:

- Función de los agentes en el plan (papel desempeñado en esta fase del plan formativo y aportaciones) ¿tenían previsto el avance de la igualdad entre sus funciones?
- Percepción sobre finalidad del plan (Por qué y para qué se hizo) ¿era la igualdad de género una finalidad?
- Grado de participación en el diseño del Plan o de las acciones formativas que tenían que organizar. Influencia en el diseño previo, principales dificultades y discrepancias entre los agentes participantes. Valoración de su participación en el diseño. ¿se debatió y habló en algún momento de esta fase sobre como incorporar la igualdad?
- Criterios para la definición de contenidos y metodología de las acciones formativas. Lugar de la perspectiva de género. Presencia de la dimensión de género (y tipo de enfoque: transversal y específico).
- Grado de integración de la dimensión de género en el diseño y la planificación de las acciones formativas. Grado de relevancia que se le otorga a este tipo de contenidos. Enfoque subyacente (¿transversal/específico?). Dificultades para transversalizar el enfoque de género en el diseño y estrategias de superación. ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo creen que debían de haberlo hecho? que integren la perspectiva de género. Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en qué se traduce.

Actitud, conocimientos y experiencia previa en el desarrollo de programas que integren la perspectiva de género; Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en qué se traduce.

- Criterios para la selección del alumnado y del profesorado de las acciones formativas (claros, específicos, ajustados a la finalidad del plan). ¿Quién determina esos criterios? ¿Cómo se tiene en cuenta la perspectiva de género en la definición de estos criterios?
- Criterios para la difusión de las acciones formativas. ¿Existen unas pautas que marquen cómo ha de realizarse? ¿Cómo se hizo? ¿Por qué se utilizaron unos canales respecto de otros? ¿Se previó llegar por igual a los dos sexos?
- Criterios para la selección de docentes. ¿Quién decide el perfil del docente? ¿Qué se prima de ese perfil? ¿Se pone como requisito que tengan conocimiento, experiencia en género o al menos actitud favorable respecto a la igualdad? ¿Cómo se valora este último ítem?
- Criterios para la asignación de recursos materiales y económicos, porcentaje del presupuesto destinado a transversalizar los contenidos de género.
Claros, exhaustivos. ¿Cuáles eran?
Existencia de normas claras para la ejecución de los presupuestos y la justificación de gastos. Existencias de instrumentos que facilitaran y homogeneizaran el trabajo.
- Balance global: principales dificultades abordadas en el diseño, así como posibles elementos de mejora que incluyan una previsión del impacto de género.

Ejemplo 2º: Guión de Entrevista a informantes clave para recabar información sobre el movimiento asociativo en una comunidad:

- Estructura del tejido asociativo local. ¿Cómo es el tejido asociativo de la zona? ¿Qué tipo de asociaciones existen? ¿Hay mujeres en las asociaciones locales? ¿En cuáles?
- En el caso de que haya poca representación femenina en las asociaciones locales, o que esta se localice en tipos concretos de asociación, ¿por qué se produce la falta de participación o la participación segregada?
- Posición de las mujeres y hombres en el tejido asociativo local:
 - ¿Qué posición ocupan las mujeres y los hombres en esas asociaciones? ¿Qué requisitos debe cumplir una persona que quiera formar parte de la Junta Directiva de una asociación? ¿Qué obstáculos tiene mujeres y hombres para acceder a estos órganos de dirección?
 - ¿Qué funciones desempeñan las mujeres y los hombres en las asociaciones locales?
 - ¿Quién planifica las actividades que promueve una asociación? ¿Se tienen en cuenta las necesidades y demandas de las mujeres y de los hombres a la hora de planificar y diseñar actividades? ¿Cómo se recogen esas demandas y necesidades?
 - ¿Quién participa en esas actividades, los hombres o las mujeres, o ambos por igual? ¿Qué puede condicionar la participación de unos u otras?
 - ¿Existen unos requisitos previos que deban cumplir las personas participantes en esas actividades? ¿Quién los define? ¿Qué elementos se tienen en cuenta para definir esos requisitos? ¿Existen medidas específicas que garanticen el acceso equilibrado de las mujeres y los hombres a esas actividades?
 - Cuando se planifican actividades, ¿se tiene en cuenta que las y los potenciales participantes tengan personas dependientes a su cargo?
 - ¿Se realizan actividades específicas para hombres o para mujeres? ¿De qué tipo y en qué espacios?
 - ¿Cómo se difunden las actividades de la asociación? ¿Se tiene en cuenta el acceso que mujeres y hombres tienen a los distintos canales de difusión?

Como se observa en los ejemplos, ambos guiones son similares en tanto que lo que persiguen es la producción de un discurso libre. No obstante, en ambos casos se va más allá de los elementos que debe incluir un plan formativo en su fase de diseño, o de las informaciones básicas sobre composición y actividad del tejido asociativo ya que la dimensión de género está atravesando todo el guión.

No se debe olvidar, como ya se ha mencionado, la pericia de la persona que conduce el grupo o la entrevista es fundamental en un doble sentido:

- Como persona entrevistadora, capaz de entablar una conversación fluida y natural sin condicionar las respuestas de la persona o personas participantes, y favoreciendo los giros necesarios hacia aquellas temáticas sobre las que se desea profundizar.
- Con suficientes conocimientos en materia de igualdad de género, no sólo para diseñar un guión previo que integre la perspectiva de género, sino para detectar en el discurso posibles indicios de desigualdades y saber profundizar en sus causas sin despertar resistencias en el interlocutor o interlocutora.



6. LOS AGENTES IMPLICADOS

La información útil para actuar en el ámbito de la igualdad de género no es la misma ni tiene las mismas características en función de la posición que se tenga frente a ella. Así:

Quienes tienen la responsabilidad de “fabricar” información útil

Deben tener presente que:

- ✓ Un instrumento de recogida de información útil para la igualdad puede ser cualquiera que recoja información sobre las mujeres y los hombres (por ejemplo, una ficha de inscripción en una acción formativa o el registro de visitantes en un espacio natural protegido).
- ✓ Los instrumentos de recogida de información deben de incorporar la variable sexo en todos los casos en que sea pertinente. La herramienta de recogida de información debe identificar el sexo de la persona que responde así como recoger toda la información desagregada por sexo que ésta pueda proporcionar.
- ✓ Deben recoger información cuantitativa y cualitativa sobre las opiniones, valores, comportamientos y actitudes sobre las relaciones de género y/sobre la igualdad, siempre que sea pertinente.
- ✓ Se deben construir indicadores de género que proporcionen medidas observables de la desigualdad y evidencien el cambio/ la persistencia de las desigualdades.

Todos estos puntos pueden servirnos como un Check- List para comprobar si las herramientas para la producción de información arrojan datos útiles para:

- ✓ Dar información sobre el punto de partida diferencial de mujeres y hombres.
- ✓ Apreciar cambios en la presencia, participación, acceso a la toma de decisiones, etc., de mujeres y de hombres.
- ✓ Establecer relaciones entre las situaciones observadas y los factores que los producen.
- ✓ Visibilizar las desigualdades de género.
- ✓ Prever e identificar impactos de género.

Quiénes generan información

Las personas que por su actividad profesional producen información para que ésta se ajuste a los requisitos del trabajo en el campo de la igualdad de género y pueda ser analizada aplicando el marco interpretativo de la teoría de género debe:

- Estar desagregada por sexo en cada una de sus variables y en todos los niveles de detalle que se alcance.
- Incluir la variable sexo en cada campo de los formularios, registros, bases de datos, hojas de inscripción, solicitudes...
- Utilizar técnicas de producción de información tanto cuantitativas como cualitativas.
- Usar un lenguaje que no invisibilice ni oculte a las mujeres.

Quienes tratan y usan información

Las y los profesionales que desarrollan algún tipo de estudio o investigación y quienes utilizan la información para el diseño de políticas públicas, han de formularse una pregunta previa al inicio de la búsqueda de información:

Atendiendo al objetivo de mi intervención, ¿afecta ésta a las mujeres y hombres directa o indirectamente?

Es decir, el primer paso a la hora de buscar información para fundamentar y orientar una intervención es detectar la **pertinencia de género** de la misma. La búsqueda y análisis de la información debe permitir visibilizar la situación y posición de mujeres y hombres.

Desde la perspectiva de género, las preguntas que deben guiar la búsqueda y el análisis de la información acerca del contexto en el que se quiere intervenir son:

¿Cuál es la situación de partida de mujeres y hombres?

¿Se observan desigualdades en la situación y posición de mujeres y hombres?

¿Qué factores pueden explicar estas desigualdades?

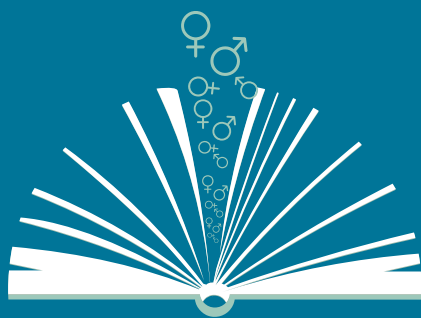
Por lo tanto deben:

- Identificar la pertinencia de género
- Usar información desagregada por sexo tanto cuantitativa como cualitativa
- Construir indicadores de género
- Interrelacionar todas las variables con el sexo
- Visibilizar las desigualdades y brechas de género

Por último no se debe olvidar que:

Las actuaciones aparentemente neutras tienen un efecto negativo en la igualdad.

Lograr avanzar en la igualdad implica actuar intencionadamente sobre las desigualdades y ello no es posible si no se conocen, si no se visibilizan. Esta es la función de la información con perspectiva de género.



BIBLIOGRAFÍA

Alonso Cuervo, Isabel; González González, Ángeles; Menendez Menendez, Isabel. *Lenguaje Administrativo no sexista.* Instituto Andaluz de la Mujer. 2006.

Álvarez Álvarez, Paloma. *Generando Igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas.* Ayuntamiento de Vitoria- Gastéis. Diputación Foral de Álava. 2001.

De la Cruz, Carmen. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.* Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer. 1998.

Canadian International Development Agenc. *Guide to Gender Sensitive Indicators.* 1997. (hppt://www.acdi-cida.gc.ca).

Castells, Manuel. *La era de la información.* 3 vol. Alianza Editorial. 2000.

Comisión Europea. *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad de mujeres y hombres.* Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Dirección General V.1998.

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

Engender. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional.* Emakunde. Vitoria.1997.

Fundación MUJERES. *Instrucciones del método de Igualdad de Géneros en los Sistemas de Gestión. Proyecto Vida y trabajo en una nueva HERA: perspectiva de género en la conciliación.* 2004.

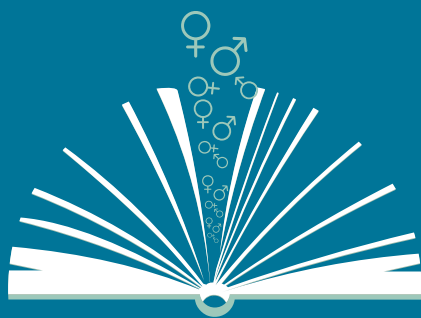
Junta de Andalucía. *Guía de conceptos sobre indicadores en Fondos Europeos. Consejería de Economía y Empleo.* Junta de Andalucía. 2000.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad ge género en Andalucía. BOJA nº 247 de 18 de diciembre de 2007.

LIKaDI. *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de género. Guía Básica.* Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. 2003.

LIKaDI. *Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación a proyectos de empleo.* LIKADI. Madrid. 2003.



WEB DE INTERÉS

Naciones Unidas. <http://www.un.org/spanish/>

Mainstreaming de género en Naciones Unidas (inglés).
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

Unión Europea. http://europa.eu.int/index_es.htm

Comisión Europea. http://ec.europa.eu/index_es.htm

Igualdad de Género Comisión Europea.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

CEPAL. Estadísticas de Género. <http://www.CEPAL.org>

Ministerios de España. <http://www.ministerios.es>

Ministerio de Igualdad. <http://www.migualdad.es/>

Instituto de la Mujer. [http:// www.mtas.es/mujer/](http://www.mtas.es/mujer/)

Instituto Nacional de Empleo. <http://www.inem.es>

Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es>

Junta de Andalucía. <http://www.juntadeandalucia.es>

Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.
<http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/>

Instituto Andaluz de la Mujer.
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

Instituto Andaluz de Estadística.
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/>

Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía.
http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/bd/sima_web/index.jsp

Unidad de Igualdad y Género. <http://www.unidadgenero.com/>

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

Guía de Género en Internet. <http://guiagenero.mzc.org.es/>





