

CAPITULO III

Herramientas para realizar un análisis de género



III. HERRAMIENTAS PARA REALIZAR UN ANÁLISIS DE GÉNERO

3.1 Marco Teórico del Análisis de Género: Teoría de Género y Glosario con Conceptos Pertinentes

Este marco de conceptos tiene por objetivo proveer a los funcionarios y funcionarias públicas del nivel regional y municipal, las herramientas analíticas básicas para identificar, reconocer y analizar situaciones desde un enfoque de género. Ello les permitirá iniciar un proceso de comprensión y análisis de su gestión, considerando las diferencias existentes entre las condiciones, roles, situaciones y necesidades de hombres y mujeres. Incorporar elementos de género en sus dinámicas institucionales y en la formulación de sus planes y programas, favorecerá el ejercicio de un trabajo más eficiente, equitativo y contribuyente al desarrollo de relaciones más igualitarias entre los géneros.

¿Qué es el Género y para qué Sirve?

El **género** es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignadas a hombres y mujeres según un determinado momento histórico y cultural. Por lo tanto, cambia a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política. El **sexo**, en cambio, se define como las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres y que están determinadas genéticamente; en este sentido, son inmodificables (SERNAM, 2007, Glosario de Términos). Por lo tanto, el uso de la categoría sexo, se aplica siempre y cuando se trate de características naturales e inmodificables, como por ejemplo, el hecho de ser mujer u hombre, adquirido al momento de nacer, o la posibilidad de dar a luz a otro ser humano.

SEXO	GÉNERO
Dado por los genes; no puede cambiarse	Aprendido; puede cambiarse
Ejemplos	
Sólo los hombres tienen la capacidad de fecundar un óvulo	Mujeres y hombres, pueden participar en política y dirigir
Sólo las mujeres tienen la capacidad de dar a luz	Hombres y mujeres pueden hacer las tareas domésticas, cuidar niños, niñas, ancianos y enfermos

El **género no es sinónimo de mujer**, sino que hace referencia a lo socialmente construido y asignado a cada cuerpo sexuado. El género refiere a todas las prácticas, pensamientos, tareas, roles, atribuciones y valoraciones que una determinada cultura asocia al *debido* comportamiento de mujeres y hombres. Por lo tanto, el género prescribe o norma el *deber ser* de un hombre y una mujer según el momento histórico.

De esta manera, a través de la categoría género, podemos observar que muchas de las características atribuidas a las mujeres como algo natural, son en realidad socialmente construidas. Ello significa que atributos o prácticas como el cuidado de los niños y de las niñas, típicamente asociado como natural al quehacer femenino, no es sino resultado de una **división sexual del trabajo** convenida socialmente. Lo mismo ocurre cuando se atribuye un carácter más agresivo a los varones, y se les sanciona por medio de burlas o cuestionamientos a su masculinidad el que usen un tipo de lenguaje más expresivo y afectuoso o tengan un trato delicado. En este sentido, y siguiendo un modelo tradicional de estereotipos de género, la masculinidad existe en tanto es opuesta a lo femenino.

Así, hay actividades que tradicionalmente han sido ligadas a las mujeres y que se desarrollan dentro del hogar, en el **ámbito privado**. Estas actividades pertenecen al **trabajo reproductivo**, que es el espacio de producción de seres humanos, de cuidados y de bienestar físico y psicológico de los miembros del hogar. También se puede hacer extensivo más allá de los límites del hogar, al ámbito de la comunidad o espacios de acción comunitaria, en que las mujeres desarrollan un trabajo dirigido al cuidado y mantención de los miembros de su comunidad.

El trabajo reproductivo o doméstico, es un trabajo que no se reconoce como tal, ni social ni conceptualmente y además es un trabajo no remunerado –salvo si lo realiza una persona ajena contratada para ello o si se realiza fuera del hogar.

En cambio las actividades que se desarrollan fuera del hogar, en el ámbito de lo **público**, están asignadas al quehacer masculino. Estas actividades se han denominado **trabajo productivo** y son valoradas social y económicamente, hasta el punto que es el único tipo de trabajo considerado en las cuentas nacionales para evaluar los niveles de desarrollo de los países (Valdés y Fritz, 2006).

El análisis de género es uno de los principales instrumentos para analizar las condiciones en que viven las mujeres en relación a los hombres en cualquier tipo de sociedad, es decir, en los procesos sociales y, por lo tanto, en los procesos de desarrollo.

(EMAKUNDE, 1998)

Además, hay también otros elementos a considerar para el análisis de las situaciones que vivencian mujeres y hombres. En primer lugar es necesario tener siempre presente que **ni los hombres ni las mujeres son grupos homogéneos**, ya que todo individuo pertenece, además, a otras categorías sociales que le definen, como por ejemplo, según clase, edad o etnia (UE, 2004). Por ello, es preciso reconocer las diferencias intragénero, es decir, entre las mismas mujeres y entre los mismos hombres. En efecto, dentro de los grupos de “mujeres” y “hombres”, también se encuentran realidades diferentes: poblaciones campesinas, urbanas, de distintas etnias, poblaciones homosexuales, heterosexuales, pobres, ricos, jóvenes, mayores, etc. Así, al momento de realizar un análisis social de una determinada situación, la conducta, necesidades y expectativas de las mujeres variarán; por ejemplo, la conducta, necesidades y expectativas de las mujeres adultas de clase media serán distintas de las de las mujeres adultas campesinas.

A través de la categoría de género, se observa también las formas en que se relacionan ambos sexos, o cómo se relacionan las personas de un mismo sexo (relaciones intrasexo). Las formas que adquieren las **relaciones de género** son ordenadas jerárquicamente. Esto significa que hombres y mujeres ocupan posiciones sociales distintas, con distinta valoración y acceso a recursos de manera diferenciada. Este orden de relaciones jerárquicas entre los géneros se traduce en que actualmente, en ninguna sociedad, las mujeres tengan igual valoración y oportunidades que los hombres (CE, 2004). En efecto, los hombres gozan de mayor valoración, prestigio social, legitimidad y/o no cuestionamiento de sus prácticas; los hombres, a diferencia de las mujeres, están en posiciones que les permiten acceder a puestos de poder, recursos y tomar decisiones sobre su propia vida y la de los otros (mujeres, niños / as, otros hombres de menor posición social). En consecuencia, las diferencias entre los géneros se construyen como **desigualdades** de oportunidades, opciones de vida y prácticas discriminatorias en contra de las mujeres.

Por lo tanto, **no hay que dejar de preguntarse**: las diferencias que se hacen entre hombres y mujeres en la comunidad o provincia en la que uno vive ¿implican que uno de estos grupos tenga menos oportunidades o se le presenten mayores barreras para ejercer sus derechos? ¿El acceso al empleo, la educación, la salud, la propiedad de la tierra, la participación política es diferente para hombres y mujeres?

Principales brechas de género que sufren las mujeres...	
Derechos	<p>Al año 2006, dos tercios de los adultos mayores son mujeres, hecho que por cierto continuará en el futuro, como efecto de la mayor expectativa de vida de este grupo. La predominancia de mujeres toma aún más relevancia desde el punto de vista de su protección social al considerar su menor participación en el mercado laboral. Esto resulta en que tengan, en promedio, pensiones significativamente menores que los hombres, o bien que sean receptoras de pensiones de sobrevivencia, más que de beneficios de carácter primario. La perspectiva de género debe ser incluida, no sólo por el componente demográfico y los diferenciales de esperanza de vida, sino que también por las metas de igualdad de oportunidades que este gobierno se ha propuesto promover. El actual sistema de pensiones no aborda la perspectiva de género en toda su dimensión, resultando en menores pensiones para las mujeres, aún controlando por niveles de capital acumulado y edad de retiro.</p> <p>Fuente: Gobierno de Chile (2006) "Reforma al Sistema de Pensiones en Chile. Informe de Diagnóstico para el Consejo Asesor para Reforma Previsional". Santiago de Chile. http://www.consejoreformaprevisional.cl/documentos/tema-0-introduccion-general.pdf</p>
	<p>Ningún censo pregunta quién en el hogar es el propietario legal y pocos indagan sobre <i>la forma</i> en que se adquirió la propiedad de la tierra. Tanto lo/as investigadores/as como lo/as encargado/as de diseñar las políticas, continúan asumiendo que las fincas propias son propiedad del jefe del hogar. Este supuesto es claramente</p>

<p>Bienes materiales: propiedad, terreno, agua, refugio, infraestructura.</p>	<p>insatisfactorio ya que la “finca familiar” puede ser propiedad de cualquiera de los cónyuges, ser de ambos, o pertenecer a algún pariente que puede o no residir en el hogar. Además, cada una de las diferentes parcelas que constituyen la unidad de producción puede pertenecer a diferentes personas que pueden haber adquirido sus tierras de manera diferente. En cualquier caso, los datos disponibles de propiedad de la tierra, permiten ilustrar que la distribución de la propiedad de la tierra en América Latina es extremadamente desigual con la mujer, sólo por excepción, representando más de una cuarta parte de los propietarios.</p> <p>Por tanto, un problema importante para profundizar en el estudio de los derechos a la tierra y el género es que los censos agrícolas prestan poca atención o no consideran la propiedad de los recursos por género y la forma en que éstos se adquieren.</p> <p>Fuente: Deere, C. y León, M. (2000) “Problemas Metodológicos sobre la Medición de la Propiedad de la Tierra por Género”. Extracto de una parte del artículo “<i>The Gender Asset Gap: Land in Latin America</i>”, World Development, Vol. 31, No. 6, June 2003: 925-947. http://www.eclac.org/mujer/reuniones/pobreza/mleon.doc</p>
<p>Bienes inmateriales: educación, formación, administración financiera, trabajo remunerado.</p>	<p>En términos generales, las mujeres siguen sufriendo una discriminación en el mercado laboral, se concentran en los trabajos peor pagados y menos estables, y muy a menudo están excluidas de los programas de seguridad social. La participación laboral femenina en Chile sigue siendo la más baja de la región, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina y Uruguay.</p> <p>Fuente: OIT (2007) “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile”. OIT-Notas. Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. http://www.oitchile.cl/pdf/Chile.pdf</p>
<p>Participación y toma de decisiones.</p>	<p>Las instituciones y relaciones de poder tradicional y patriarcal dificultan enormemente el que la mujer tenga una representación justa en la toma de decisiones y en las altas esferas de la vida política. Claramente, las mujeres en Chile enfrentan dificultades para acceder al Senado (2 de 38) y a la Cámara (16 de 102). Persisten barreras sociales y culturales que limitan la participación de las mujeres. Uno de los obstáculos es la falta de apoyo de la ciudadanía a las candidaturas femeninas.</p> <p>Fuente: Arias, Patricia (s/f) “Reunión de Especialistas: la perspectiva de género en los indicadores del milenio. Panel autonomía de las mujeres, participación política y paridad”. SERNAM. http://www.eclac.cl/mujer/noticias/noticias/4/24634/PArias.pdf</p>

Según la guía para la integración de la igualdad de género de la Comisión Europea, en todas las sociedades **el rol de la mujer es el inferior en la relación**. No existe ningún país del mundo en el que la mujer tenga el mismo acceso al poder y a la toma de decisiones; en todos los países del mundo los trabajos desarrollados predominantemente por mujeres están peor pagados y gozan de un menor reconocimiento social (CE, 2004). La desigualdad está ligada a la falta de acceso a los derechos, bienes y toma de decisiones, y a la falta de control sobre ciertas facetas de la vida de cada uno/a.

Terminar con esta discriminación hacia las mujeres que se ha mantenido a lo largo del tiempo, y de la cual son todos / as víctimas y reproductores/as no se resuelve buscando culpables, ni minimizando al hombre frente a la mujer, sino que tomando conciencia y observando que **la diferencia se ha convertido en oportunidades desfavorables para las mujeres**. Esta discriminación, al igual que la mayor parte del orden social, se recibe como algo dado, y si no se cuestiona y replantea este orden discriminatorio se seguirá reproduciendo con el pasar de la historia. Por lo tanto, en la actualidad, es responsabilidad de todos y todas revertir esta situación y buscar la equidad de género.

Igualdad de género define que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio. En ese sentido el concepto de igualdad real promovido por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) **se opone al trato desigual en situaciones idénticas, no al trato diferente ante situaciones de hecho también diferentes**.

Equidad de Género

La equidad de género se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad,

incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas (SERNAM, 2007, Glosario de Términos). Esta cualidad explica por qué, en un momento de reconocimiento de las diferencias, la equidad se ha convertido en un objetivo a alcanzar, sobretodo en instituciones tan importantes para el desarrollo nacional como son los gobiernos regionales y municipales.

La equidad de género, es un objetivo de desarrollo humano. Implica la búsqueda de resultados justos para mujeres y hombres en los proyectos de desarrollo. Muchas veces requiere adoptar medidas que compensen las desventajas históricas, sociales y culturales que impiden a las mujeres acceder a la igualdad de oportunidades (ONU, 2005).

La equidad de género pertenece al marco de la igualdad, pero destaca la importancia de la *igualdad de resultados*. Por ejemplo, aboga por un tratamiento diferencial de grupos para poner fin a una desigualdad.

Valdés y Fritz, 2006

¿Por qué es importante incluir a las mujeres en los procesos de desarrollo?

El desarrollo debe tener más en cuenta la situación y necesidades de las mujeres y debe intentar remediar las desigualdades existentes.

- ✍ **Es una cuestión de justicia social**, a la que todas las organizaciones deben suscribirse, que las mujeres como grupo no deben hallarse en inferioridad de condiciones y que deben ser mejor atendidas por el desarrollo. El desarrollo que satisface las necesidades de algunos grupos de la sociedad más que las de otros es moralmente inaceptable.
- ✍ **Es una cuestión de eficiencia**. El tema de la igualdad entre los sexos también es una necesidad práctica para las organizaciones de desarrollo, si desean ser más eficaces y, a través de sus intervenciones, tener un impacto mayor y más sostenible, tanto social como económicamente, sobre su región. La igualdad entre los sexos también es importante en contextos de limitación de los recursos que están disponibles para el desarrollo (cuando se compara con la escala de necesidades). No se pueden permitir intervenciones pobremente dirigidas y diseñadas –las que se producen cuando se desconoce la situación, problemas y necesidades del grupo al que se dirige la intervención-; dichas intervenciones pierden recursos y producen resultados insatisfactorios e impactos no sostenibles en el tiempo. La igualdad entre los sexos es crucial para la sostenibilidad de las intervenciones de desarrollo.
- ✍ **Es indispensable para el alcance de un desarrollo humano sostenible**. Como señala el Informe sobre el Desarrollo Humano del PNUD de 1995, “El desarrollo humano es imposible sin una igualdad entre los sexos. En la medida en que las mujeres estén excluidas del proceso de desarrollo, éste seguirá siendo débil y desequilibrado”.

Para incluir a las mujeres en los procesos de desarrollo es fundamental incorporar el **enfoque de género** en la forma en la que se diseñan y gestionan los programas y proyectos de desarrollo (Emakunde, 1997). El enfoque de género es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género, y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado (ONU, 2005). Recalca las relaciones y los papeles socio-económicos entre mujeres y hombres, y sus diferencias de status, acceso a los recursos y poder de toma de decisiones.

📖 Al utilizar el enfoque de género en el diseño de un instrumento de desarrollo, es posible observar que...

☞ **La capacidad de hombres y mujeres para participar en el desarrollo se ve afectada por sus diferentes papeles, responsabilidades y expectativas.** Los múltiples papeles de las mujeres (trabajo reproductivo, productivo formal e informal y comunitario) afectan a su capacidad para participar en términos y condiciones similares a las de los hombres. Además del modelo tradicional de los papeles de los hombres (trabajo productivo formal, liderazgo y toma de decisiones) existe generalmente una mayor participación de los hombres que de las mujeres en el proceso de desarrollo. También existe una interrelación entre los dos fenómenos, ya que cierto número de los papeles de las mujeres facilitan la participación de los hombres en el desarrollo. El resultado es que la posible contribución de las mujeres al desarrollo no se lleva a cabo y éste sufre como resultado de ello. Con la presión actual sobre los procesos endógenos del desarrollo y sobre la importancia para el desarrollo del país de aprovechar todos los talentos, habilidades y las iniciativas propias de mujeres y hombres, es claramente fundamental que se eliminen las limitaciones para la participación de las mujeres.

☞ **Un factor claramente identificado de la sostenibilidad es la participación de lo/as beneficiarios/as, especialmente en la fase de identificación, planificación y evaluación de una intervención.** Si las mujeres no participan suficientemente, existen pocos incentivos para que se impliquen en actividades que sostendrían el impacto de una intervención, por ejemplo, en el mantenimiento de instalaciones diseñadas para el uso comunitario o en el apoyo a iniciativas empresariales y comerciales.

Fuente: Emakunde, 1997

3.2 Transversalizar la perspectiva de género: requisitos necesarios para iniciar un proceso de transversalización

Empoderamiento de las Mujeres

Hay dos enfoques complementarios para conseguir la igualdad de género. Uno de ellos es el *empoderamiento de las mujeres*, central en el desarrollo humano. El empoderamiento de las mujeres es entendido como un proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre cómo las relaciones de poder opera en sus vidas y ganan la autoconfianza y la fuerza, necesarias para cambiar las desigualdades de género en el hogar, la comunidad a nivel nacional, regional e internacional. Una definición completa del empoderamiento incluye componentes cognitivos, políticos y económicos, todos ellos interrelacionados entre sí. La necesidad de un mayor énfasis en los hombres y sus responsabilidades, necesidades, limitaciones y

capacidades está relacionada con el objetivo de empoderamiento. Los hombres deben asociarse también a ese proceso de cambio (ONU, 2005)¹.

La estrategia del empoderamiento como vía de transformación de la posición de las mujeres y como herramienta para alcanzar la meta de la igualdad de género, ayuda a la construcción de mujeres conscientes de sus capacidades para **actuar sobre la realidad, conscientes de sus deberes y derechos, capaces de decidir sobre sus vidas y la dirección del cambio social**. De este modo, en el marco de los procesos de profundización de las democracias y de la participación se puede fortalecer y promover una conciencia de género y de los derechos humanos, con el objetivo final de fortalecer la ciudadanía activa, que se expresa, entre otros, en el ejercicio de derechos.

Este concepto puede aplicarse a niveles micro o macro sociales, ya sea ligado al poder como ejercicio individual, o como visión más global. En caso de centrarse en una visión más global, se vincula con la participación política y social, con la toma de decisiones a alto nivel por parte de las mujeres. Todo esto en el marco de los programas generales de democratización y gobernabilidad especialmente dirigidos al desarrollo de la sociedad civil, con la idea de permitir el acceso de las mujeres a posiciones de poder formal e informal y en distintos espacios: nacional, regional y local (Oxaal y Baden, 1997). En este sentido se trabaja la participación política formal, el ejercicio activo de la ciudadanía a través de movimientos y organizaciones de base y la presencia en espacios de poder y toma de decisiones, utilizándose indicadores como el número de mujeres en el parlamento, en los gobiernos locales, en cargos gerenciales de las empresas, entre otros (UNFPA, 2006).

A través del “empoderamiento”, las personas y los grupos conquistan tres tipos de poder:

- **SOCIAL:** información, conocimientos, acceso a redes sociales y a recursos financieros.

- **POLÍTICO:** acceso a los procesos democráticos de toma de decisiones que les afectan.

- **PSICOLÓGICO:** toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. Se alcanza mediante la autoestima personal y la recuperación de la dignidad como personas.

Fuente: GTG, 1997.

Es importante enfatizar que las acciones encaminadas a cubrir las **necesidades prácticas** que afectan la vida diaria de la mayoría de las mujeres y que suelen requerir de mayor urgencia, son necesarias pero no suficientes si se busca igualdad de condiciones entre géneros. La satisfacción de **intereses estratégicos** ha de ser incluida con el objeto de promover y fortalecer la posición social, política y económica de las mujeres, esto es, lograr su empoderamiento².

¹ Los documentos de Naciones Unidas proponen varias traducciones para este término que viene de la palabra inglesa, *empowerment*: habilitación y autonomía de las mujeres, emancipación de las mujeres, potenciación del papel de las mujeres, creación de las condiciones para la plena participación de las mujeres en la sociedad o para el pleno ejercicio de sus derechos.

² Se entiende por necesidades prácticas aquellos requerimientos que surgen a partir del rol reproductivo asignado a las mujeres; por ejemplo, las asociadas al trabajo doméstico, al cuidado y mantención de su familia y comunidad local. Las necesidades estratégicas son aquellas relacionadas con los aspectos esenciales que definen la subordinación y discriminación de las mujeres. En el glosario de conceptos de este apartado podrá encontrar una definición detallada de

Entre las estrategias más extendidas para la promoción del empoderamiento, se puede mencionar aquellas vinculadas al **apoyo de microempresas y/o programas de crédito con el objeto de generar ingresos y/o superar la pobreza**, aquellas ligadas a la **salud y los derechos sexuales / reproductivos** de las mujeres y el **control del propio cuerpo**, generalmente situadas en el marco de programas de prevención de enfermedades y control de la sexualidad, y al fomento de la **participación política**, sea formal o a nivel de sociedad civil, en movimientos más amplios de mujeres o mixtos (UNFPA, 2006).

Transversalización de Género

Un segundo enfoque utilizado para conseguir la igualdad de género es la transversalización de género entendida como un proceso que permite “valorar las implicancias que tiene para hombres y mujeres cualquier acción pública que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una **estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y los programas** en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad” (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas).

La estrategia de transversalización o institucionalización del género requiere de las aportaciones de hombres y mujeres con el fin de realizar los cambios necesarios para alcanzar una mayor igualdad entre ellos. Más que integrar a las mujeres en un proceso de desarrollo social, político o económico dado, se trata de construir un modelo que modifique las relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres. En este sentido, no bastará con que las mujeres participen en los ámbitos y roles de los que históricamente se han visto excluidas, sino que se aspira a construir un nuevo modelo de relaciones entre mujeres y hombres que aporte mayor calidad de vida a través de una redistribución social equitativa, compartiendo espacios, decisiones, recursos y responsabilidades –familiares, profesionales, políticas y económicas- (Junta de Andalucía, 2003).

¿Por qué es importante transversalizar el género?

- ✍ Contribuye a *mejorar la **eficiencia y la eficacia*** de las metas de un programa dado que aumenta el conocimiento de las inteligencias, capacidades, habilidades, destrezas y formas de relacionarse del recurso humano con el que se cuenta; ello promueve la posibilidad de rentabilizar al máximo la utilización de dicho recurso, esto es, mujeres y hombres. A su vez, permite prever el impacto de la intervención en los y las beneficiarias / os de ésta, de tal modo de diseñar actuaciones pertinentes a las

ambas necesidades. Asimismo en el anexo, se presenta un cuadro comparativo entre las necesidades prácticas e intereses estratégicos, que puede servir de referencia general al momento de identificar aquello que está siendo afectado a través de la política, programa, proyecto o intervención que realice.

necesidades reales de los usuarios, sin desperdiciar recursos que siempre son escasos.

- ✍ Contribuye a la **profundización de la democracia** en tanto permite visibilizar los resultados diferenciados de las políticas públicas, contribuyendo con la instalación de prácticas de transparencia y control ciudadano, descentralización y participación ciudadana que reclaman evidencia sobre los resultados de las políticas, trascendiendo los datos promedios y requiriendo niveles de desagregación territorial y poblacional.
- ✍ Contribuye al avance de **sociedades más justas y con equidad social** puesto que visibiliza la participación de hombres y mujeres y abre la posibilidad de generar acciones dirigidas a valorar socialmente ambas participaciones por igual, disminuir las brechas de género acortando las desigualdades entre hombres y mujeres y modificar los estereotipos de género que limitan las posibilidades de acción y contribución de las personas.

Pasos fundamentales para realizar un proceso de transversalización de género en los instrumentos y programas de desarrollo:

- ✍ **Voluntad política de alcanzar la equidad y la igualdad de género.** Las personas involucradas en los procesos de toma de decisiones deben comprometerse con el objetivo de igualdad de género, lo cual significa, incorporar el enfoque de género en el proceso de planificación del desarrollo, en las acciones dirigidas a la ciudadanía, como hacia dentro de la institución, en las políticas de personal y gestión institucional.
- ✍ **Destinar recursos económicos.** Incorporar un enfoque de género precisa la implementación de una serie de acciones e iniciativas que, por cierto, requieren de recursos económicos que cubran los costos de cada una de las acciones. La implementación del enfoque de género, tanto hacia el interior de la institución como en sus productos estratégicos y servicios debe tener una asignación en el presupuesto institucional que considere y respalde de manera efectiva el proceso de institucionalización del género.
- ✍ Además, es necesario implementar una serie de acciones específicas como **aumentar la cantidad de mujeres en posiciones de toma de decisiones, integrar el enfoque de género en todas las fases de los ciclos de planificación, producir y usar información desagregada por sexo** en los análisis estadísticos para revelar el impacto diferencial en hombres y mujeres.
- ✍ Para alcanzar la igualdad de género, el *mainstreaming* de género debe **complementarse con acciones específicas dirigidas a mujeres**, o a hombres, en aquellos sitios en donde sigan existiendo disparidades considerables.

La transversalidad o *mainstreaming* de género supone la planificación, (re)organización, mejora y evaluación de los procesos políticos, de manera que una perspectiva de igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, estrategias e intervenciones, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en ellos.

La estrategia de transversalización de género que busca alcanzar la igualdad de género se relaciona con las acciones para la igualdad de oportunidades, pero no son lo mismo. La estrategia de **transversalización busca corregir las desigualdades**, a través de acciones e implementación de mecanismos que contemplen las diferencias entre mujeres y hombres (diferencias asociadas a las necesidades, roles, recursos y oportunidades distintas para uno y otro género). En cambio, las acciones para la igualdad de oportunidades no buscan corregir las desigualdades, sino proporcionar recursos legales formales que garanticen que ninguna discriminación sexual u otros factores impedirán el disfrute de los derechos humanos y civiles (por ejemplo, garantizar la ausencia de barreras para la contratación de una persona, lo cual asegura la igualdad de oportunidades de participar, pero no contempla las desigualdades en las condiciones iniciales de participación). **Las acciones para la igualdad de oportunidades asumen que todos los y las “participantes” poseen las mismas condiciones de partida y capacidades para lograr sus objetivos.**

✂ Herramientas básicas y necesarias para el análisis de género

√ **Desagregación de datos por sexo**

Consiste en desagregar por sexo la información contenida en las bases de datos. Esta nueva información constituye el elemento central para identificar en qué condiciones se encuentran mujeres y hombres respecto al objeto de intervención. Es aconsejable desagregar todos los datos por sexo, toda vez que el contenido de la información lo permita.

√ **Construir indicadores de género**

Consiste en construir indicadores cuantitativos y cualitativos que muestren las realidades de mujeres y hombres, los desequilibrios, sus necesidades y permitan medir los avances para la igualdad de género. Los indicadores cuantitativos nos entregan información sobre la cantidad de mujeres y hombres involucrados en la actuación, las tasas de participación de ambos, índices sobre composición de hogares, asociacionismo, etc. Los indicadores cualitativos aportan argumentos explicativos a los datos numéricos, a través de la entrega de información relacionada con los hábitos, las prácticas, costumbres, funciones y tareas y las necesidades surgidas a partir de las prácticas sociales cotidianas que vivencian mujeres y hombres en una matriz jerárquica de relaciones entre los géneros.

√ **Realizar un análisis de Género**

Se deberá llevar a cabo un análisis de género relacionado con la división genérico-sexual del trabajo, el acceso y control de recursos materiales e inmateriales, las bases legales para la igualdad/desigualdad de género; los compromisos políticos con respecto a la igualdad de género; y la cultura, las actitudes y los estereotipos que influyan en todas las cuestiones anteriores. El análisis de género deberá identificar si se han contemplado o no objetivos de igualdad de género en los objetivos del programa, política o proyecto; si la/s actividad/es planeada/s contribuye/n o no a cuestionar las desigualdades ya existentes, y si existen cuestiones de género que no se han tratado. Este análisis deberá realizarse en todos los niveles del ciclo del proyecto; esto es, en el diagnóstico, ejecución y evaluación de la intervención. Será útil el uso de indicadores para medir el grado en que se han logrado los objetivos de igualdad de género y cambios en las relaciones de género, hacia situaciones de igualdad (CE, 2004).

√ **Formación en el Conocimiento de Género**

Analizar con enfoque de género supone realizar una observación distinta. Esto difícilmente se logra si no se adquiere un cierto grado de formación y conocimiento sobre teoría y metodología de género en el equipo técnico que lleva a cabo la actuación.

¿Cuándo aplicar el enfoque de género?

Es importante hacer ver que todas las políticas, programas, proyectos, acciones, etc., afectan en primera o última instancia a la ciudadanía, a mujeres y hombres, impactando en el aumento o disminución de las situaciones de desigualdad entre ambos. Las acciones, con respecto al logro de la igualdad de género, pueden ser:

- ▶ **Positivas** porque contribuyen a equilibrar o acortar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, en el ámbito de acción que se propone la intervención. En este caso la intervención ya contempla el enfoque de género.
- ◀ **Negativas** porque aumentan las desigualdades entre mujeres y hombres. En este caso se deberá replantear el trabajo e incorporar el enfoque de género.
- || **Perpetuadoras de la desigualdad** porque no compensan las desigualdades y contribuyen a mantenerlas. En este caso también se deberá replantear el trabajo e incorporar el enfoque de género.

Para saber cuándo aplicar el enfoque de género en una determinada actuación; es decir, reflexionar sobre si el proyecto, política o programa que se va a iniciar es pertinente al género, se requiere observar:

¿A quién afecta?	
Visibilización de los y las beneficiarias / os de la acción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar si la medida afecta directa o indirectamente a las personas ✓ Identificar cuántas mujeres y hombres recibirán la acción o harán uso de los recursos implementados ✓ Identificar las necesidades de hombres y mujeres beneficiarias / os
¿Cómo están mujeres y hombres?	
Situación y posición de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuántas mujeres y cuántos hombres poseen recursos asociados a la intervención ✓ Cuántas mujeres y cuántos hombres demandan el beneficio que se otorga ✓ ¿Quiénes tienen mayor probabilidad de beneficiarse de las acciones implementadas? (condiciones que limiten o favorezcan la participación de uno/as y otro/as)
¿Qué pasará con respecto a la igualdad de género?	
Efectos o consecuencias de la intervención	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres están accediendo al recurso en la actualidad? ✓ ¿Se ajusta a un reparto equitativo en función de las necesidades de cada uno/a? (tener en cuenta condiciones que limitan / posibilitan la participación, acceso a recursos, roles, necesidades, etc.) ✓ ¿La acción mejora las condiciones de vida y el acceso a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres? ✓ ¿La acción proporcionará un mayor acceso y control de los recursos por parte de las mujeres; promoverá la transformación de los roles de hombres y mujeres (ellas

con mayor disponibilidad para acceder a la esfera pública y los hombres a la doméstica)

Fuente: Cuadro síntesis elaborado a partir de: Instituto Andaluz de la Mujer (s/f) "Guía para identificar la pertinencia de Género"

3.3 Indicadores de Género³

Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad.

¿Qué es un indicador de género?

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo (cambios relativos a los roles de las mujeres y hombres, a las relaciones de género, a las condiciones de vida de mujeres y hombres, etc.) Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:

- ✓ La situación relativa de mujeres y hombres.
- ✓ Los cambios producidos entre las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo.

Los indicadores de género pueden estar referidos a:

- los que miden la evolución de una situación de género. (Cambios parciales o graduales).
- Los que miden cambios de roles de género (indicadores de cambio profundo en el orden de género y la cultura patriarcal).

Fuente: Gálvez (1997) en Valdés, Fritz (2006)

¿Para qué es importante definir indicadores de Género?

El principal objetivo para definir indicadores de género es comprobar el cumplimiento de los acuerdos llevados a cabo en el ámbito local, regional, nacional o supranacional y hacer un seguimiento de la situación de mujeres y hombres. Parten de la base de que existe el rol de género e indican los cambios de estatus de hombres y mujeres en la sociedad, en un período de tiempo. Permiten, por tanto:

- ✓ Ver en qué medida **hombres y mujeres participan** en proyectos y/o las razones de sus ausencias. Por tanto, permite observar en qué forma se trata o ignora la discriminación de género, en tanto señala cómo es esa participación para ambos sexos.

³ Sección basada en: CEPAL (2006); Dávila Díaz, Mónica (2004 a); Dávila, M. (2004 b); Emakunde (1997); Gálvez (1997); SERNAM/ACDI (1998); Valdés y Fritz (eds.) (2006)

- ✓ Ver en qué medida se han tomado en cuenta las **necesidades e intereses** (prácticos y estratégicos) **de hombres y mujeres** y si las acciones propuestas responden a los mismos.
- ✓ Ver en qué medida un proyecto o programa afecta al **rol de género y si éste varía** en el tiempo.
- ✓ Medir el avance de los programas, proyectos y **acciones hacia la equidad de género**. Así, los indicadores de género son una herramienta tanto para la sociedad civil como para el Estado, dotando a este último de la posibilidad de focalizar su oferta de protección y desarrollo social en los grupos específicos más necesitados y, en el caso de la sociedad civil, demandar y evaluar una acción de Estado equitativa y democrática.
- ✓ Permiten implementar **nuevas acciones** en aquellos sectores donde los indicadores de género revelen brechas y desigualdades que afecten las condiciones de oportunidades **para el desarrollo y calidad de vida de mujeres y hombres**.

Sin embargo, como todas las herramientas, los indicadores tienen sus límites. Por ejemplo, un indicador puede revelar cuántas personas participaron en un proyecto, pero dará poca información sobre la naturaleza, grado y efectos de su participación. Por ello, entonces, será necesario recurrir al análisis cualitativo y utilizar indicadores cualitativos.

Condiciones básicas que debe cumplir todo indicador

- 📖 Que sea **válido**: se puede decir que un indicador es válido en la medida que muestre verdaderas diferencias de puntuación en las características que se pretenden medir. Es preciso que representen con la mayor precisión posible el fenómeno que se quiere verificar.
- 📖 Que sea **confiable**: se dice que un indicador es confiable si las diferencias de puntuación que se observan en los distintos momentos en los que se mide no son consecuencia de causalidades o, en el peor de los casos, de errores de azar. Los resultados serán más consistentes en la medida que estén menos sujetos a la casualidad.
- 📖 Que sea **sensible** (capaz de reflejar los cambios): se dice que un indicador es sensible si es capaz de presentar en su resultado distinciones finas de la magnitud que queremos medir. La sensibilidad no es una característica absoluta y no pueden darse fronteras de sensibilidad comunes para todos los indicadores, sino que deben de tomarse en cuenta y detectarse los límites de cada caso que se analice. Sensibilidad al género: los indicadores deben permitir observar el avance hacia la disminución de las brechas de género.
- 📖 Que sea **comprensible**: en ocasiones se identifica el indicador con un elemento complejo tanto de obtener como de interpretar. Un buen indicador deber de ser exactamente lo contrario. Debe ante todo, interpretarse con facilidad de manera que ofrezca una información determinada y comprensible para todo el mundo que recibe la información.

- Que sea **oportuno**: asegurar que proporcionen información a intervalos necesarios, de tal suerte que resulten útiles para tomar decisiones de manera oportuna.
- Que sea **accesible**: la accesibilidad de la información necesaria para la construcción de un indicador no es una condición teórica; sin embargo, resulta útil en el proceso de gestión o uso de los indicadores.

Tipos de Indicadores

Existen múltiples formas de clasificar los indicadores. Según qué tipo de información recogen, según el ciclo del proyecto, por su carácter económico, entre otros. Según el tipo de análisis de un programa o proyecto se pueden construir:

Indicadores **cualitativos**: son útiles para comprender o conocer los cambios en los procesos, actitudes, las creencias, los motivos, los comportamientos. Expresan cualidades, características o fenómenos intangibles. Se refieren a percepciones, prácticas, opiniones, habilidades o hechos.

El análisis cualitativo nos puede explicar:

¿Cómo están pasando las cosas?

¿Por qué están pasando?

Emakunde (1997)

Describen, entre otras cosas, la situación y condiciones de vida de las personas; las relaciones de poder y desigualdad; los cambios en la sensación, satisfacción y comprensión de las personas sobre algún hecho. Sin embargo, no muestran cuán frecuente es un determinado fenómeno.

Indicadores **cuantitativos**: mediciones numéricas de cambio (números enteros, porcentajes, etc.) que proporcionan información concreta para demostrar resultados alcanzados; son útiles para mostrar visiones globales, su tendencia y frecuencia en el tiempo.

El análisis cuantitativo nos puede decir:

¿Qué está pasando?

¿A quién le está ocurriendo?

Emakunde (1997)

Los principales métodos e instrumentos utilizados para verificarlos son los censos, las encuestas, las entrevistas estructuradas, los modelos matemáticos y los modelos econométricos.

El tipo de indicador seleccionado dependerá de qué es lo que se quiere medir. No obstante, ambos indicadores son complementarios y no sustitutivos, lo cual significa que

la aplicación de ambos tipos de indicadores en todas las etapas del ciclo del proyecto posibilitará un mejor análisis, comprensión y evaluación de la acción desarrollada.

Otras clasificaciones igualmente utilizadas a lo largo del ciclo del proyecto (diseño, ejecución y evaluación) son los indicadores relativos a la medición de cuestiones de carácter económico y aquellos relacionados con la naturaleza del objeto que quieren medir.

Indicadores de carácter económico		
Indicadores de eficacia	Indicadores de eficiencia	Indicadores de impacto
<p>La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. Un proyecto será más eficaz que otro si sus resultados se aproximan en mayor medida a lo previsto inicialmente. Desde la perspectiva de género, el objetivo pasa por disminuir las brechas de género, con lo cual el indicador de eficacia debe permitir medir la situación diferencial entre hombres y mujeres en un inicio y al final del programa (o pasado un tiempo desde su puesta en marcha).</p>	<p>El término de eficiencia incorpora al concepto de eficacia el aspecto económico. Es decir, relaciona el resultado del programa o proyecto con los costes derivados de la actuación. Así, un proyecto (programa u organización) es más eficiente que otro si con los mismos recursos empleados (número de personas, maquinaria, dinero, etc.) es capaz de obtener un mayor número de producto. O dicho de otra manera, si obtiene la misma cantidad de producto (resultado) utilizando menores recursos. El indicador desde el género debe incorporar tanto los recursos empleados en masculino y femenino (mujeres y hombres, fondos públicos destinados a la igualdad, etc.) como los resultados de dichos programas sobre mujeres y hombres.</p>	<p>La eficacia pretendía medir el efecto que se ha producido por haber llevado a cabo una actuación (grado de cumplimiento del objetivo); es decir, analiza los efectos directos. La efectividad, por su parte, intenta valorar el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) pero también el indirecto (sobre el resto de población). Estos indicadores de impacto deben de estar desagregados por sexo, tanto para las personas afectadas (efectos directos) como para el colectivo de personas sobre las que ha tenido efectos el programa aunque no estuviera previsto o no fueran personas beneficiarias directas.</p>
Fuente: Dávila, Mónica (2004,b)		

Indicadores según la naturaleza del objeto a medir		
Indicadores de realización o de entrada	Indicadores de resultados	Indicadores de impacto
<p>Se trata de indicadores referidos a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da. Son indicadores utilizados en mayor medida al inicio de la realización del proyecto o en los procesos de seguimiento y que pueden servir de imagen de lo que va a ser el proyecto. En el caso que nos ocupa es preciso determinar los indicadores de realización desagregados por sexo. Es decir, especificar cuál es el uso que se ha dado a los recursos: son hombres o mujeres las personas contratadas para realizar el programa, los recursos se han utilizado para acciones de igualdad de oportunidades, para mujeres o para hombres, etc.</p>	<p>Se trata de indicadores que señalan los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política. En general son los indicadores que proporcionan información valiosa y que sirven para obtener datos finales de las actuaciones, relacionando los indicadores de resultados con las acciones del programa. La desagregación por sexo ya muestra una fotografía estática de lo que se ha hecho para mujeres y para hombres.</p>	<p>Se trata de los indicadores de efectividad del programa. Miden los éxitos del programa y se vinculan con los objetivos del programa. El programa puede tener impactos previstos o imprevistos, pero además, éstos pueden ser efectos diferenciales para mujeres y para hombres. Son los más útiles para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificar el programa o hacerlo desaparecer.</p>
Fuente: Dávila, Mónica (2004b)		

Otro tipo de indicadores imprescindibles para el análisis y evaluación de cualquier política, programa o proyecto son los indicadores de carácter absolutos o relativos.

Los **indicadores en términos absolutos**: ofrecen una primera información referida al universo. Por ejemplo, número total de mujeres microempresarias y número total de hombres microempresarios. Estos indicadores sólo deben ser utilizados cuando no queda posibilidad de ofrecer información en términos relativos.

Los **indicadores en términos relativos**: son aquellos que se expresan referidos a algo. Estas referencias pueden ser:

- ☞ *Diferencias de género*: indican la presencia de mujeres en relación a la presencia de hombres. Un único indicador ofrece información de la posición relativa de ellos y ellas. Lo más frecuente es ofrecer el % de mujeres o el % de hombres (por ejemplo, % de mujeres que trabajan después de la capacitación y % de hombres que trabajan después de la capacitación). También, se utiliza el **índice de feminidad**, es decir, el número de mujeres sobre número de hombres por 100.
- ☞ *Diferencias intrasexo*: relación entre mujeres y relación entre hombres (situación de mujeres de un colectivo respecto al total de mujeres). En este caso es preciso ofrecer el dato para mujeres y para hombres puesto que un indicador aisladamente no permite comparar la situación entre sexos.

Teniendo en cuenta estas definiciones y limitaciones generales se deben seleccionar indicadores para cada etapa del ciclo del proyecto, y esta selección siempre se debe hacer en función de los objetivos del proyecto, es decir, los objetivos generales y específicos del proyecto de cada una de las etapas.

Pasos para la Construcción de Indicadores de Género⁴

El proceso de construcción de los indicadores de género es preciso tenerlo en cuenta desde el momento de crear el programa o proyecto, puesto que desde la definición de los objetivos se debe incluir el principio de igualdad de oportunidades. A modo de síntesis se apuntan los pasos clave para la elaboración de indicadores de género.

Paso 1. Definir claramente los objetivos

Especificar en el programa o proyecto los objetivos desde un enfoque de género. Esto facilitará posteriormente la recogida de información necesaria para ofrecer indicadores de realización y de impacto. Los objetivos marcados, especialmente los objetivos específicos deben:

- ✓ Identificar el resultado directo que se pretende alcanzar
 - ¿Cuál es el perfil de las personas beneficiarias?
 - ¿Cuáles son las condiciones de participación de las mismas?
 - ¿Cuánto se espera alcanzar?
 - ¿Cuánto tiempo se tiene para alcanzar los resultados?
 - ¿Qué resultados se pretenden alcanzar?
- ✓ Los objetivos planteados ¿Son realistas?; ¿Se pueden verificar?
- ✓ Establecer los objetivos al inicio de la programación

⁴ Elaborado a partir de Dávila Díaz, Mónica (2004 a); Dávila, M. (2004 b) Valdés y Fritz (eds.) (2006).

Paso 2. Identificar las brechas de género⁵

El paso clave para determinar los indicadores de género es la identificación de las grandes desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de estudio. Para ello es preciso:

- ✓ Desagregar la información por sexo
- ✓ Analizar las problemáticas desde una visión de género (reconceptualización)
- ✓ Identificar las brechas
 - ¿Cuál es la tasa de cobertura por sexo?
 - ¿Cuáles son las necesidades prácticas de hombres y mujeres diferenciadamente?
 - ¿Cuáles son los intereses estratégicos de hombres y mujeres diferenciadamente?
 - ¿Cuáles son las normas o los valores pertenecientes a cada sexo y que puedan condicionar su participación?
 - ¿Cuáles son los ámbitos concretos en los que se observan situaciones diferenciales entre las mujeres y los hombres? Especificando (si es factible cuantitativamente) la distancia entre ambos sexos.
 - ¿Cuáles son las razones de la desigual participación de hombres y mujeres?
 - ¿Cuáles son los efectos indirectos de esta desigualdad?

Paso 3. Elección de categorías de indicadores

- ✓ Presentar los indicadores por categorías: según la naturaleza del objeto; si son de carácter económico y según el tipo de análisis (cuantitativo o cualitativo)
- ✓ Al crear los indicadores se debe tener en cuenta:
 - ¿Los recursos están destinados **por sexo**?
 - ¿Están incluidas las necesidades **por sexo** y de género?
 - ¿Están incluidos los intereses estratégicos **de hombres y mujeres** diferenciadamente?
 - ¿Existe nivel de participación **por sexo**?
 - ¿Existen claridades acerca de los éxitos del proyecto **por sexo**?
 - ¿Existe una intención de modificar en el estilo de vida **por sexo**?

Paso 4. Elección del cronograma de trabajo:

- ✓ Consensuar los indicadores de género al inicio del programa
- ✓ Determinar los tiempos de recogida de información
- ✓ Consensuar los tiempos en la recogida de los efectos

⁵ Por brechas de género se entenderán las diferencias en el acceso a los recursos, la participación, las normas o valores pertenecientes a cada sexo. Por tanto, será necesario comparar el valor de cada indicador por sexo y observar la brecha o diferencia existente entre hombres y mujeres (Dávila, 2004 a).

Paso 5. Análisis de los Efectos:

Los indicadores de impacto responden a los objetivos planteados inicialmente en el programa. No obstante, en muchas ocasiones se confunden efectos con impactos. La evaluación del programa o proyecto requiere identificar los efectos que sobre hombres y mujeres se han producido como consecuencia de la aplicación del programa o proyecto. Desde la óptica de la igualdad de oportunidades **es imprescindible observar situaciones iniciales y finales de mujeres respecto a hombres.**

Efectos de un programa o proyecto			
Efecto bruto	Efectos netos	Efectos directos	Efectos indirectos
Cambios producidos desde el inicio al final del programa (o en el momento en el que se realice el análisis) donde no se puede atribuir una relación causal entre el proyecto y la situación, sino que, se ha podido contribuir a que esta situación sea distinta en combinación con otra serie de elementos.	Muestran la relación causal entre las acciones y la situación de los individuos. Serán los más deseables, sin embargo, no suele ser factible disponer de este tipo de datos (no en programas o proyectos de intervención social).	Son efectos que recaen sobre las personas involucradas en el programa o proyecto. Efectos sobre mujeres beneficiarias y hombres beneficiarios.	Son efectos que recaen sobre terceras personas.
Fuente: Dávila, Mónica (2004b)			

Recomendaciones claves al momento de construir indicadores de género:

- † Para responder a las necesidades de todas las personas involucradas en un proyecto, los indicadores deben, en lo posible, ser **elaborados de una manera participativa**. Todos y todas la/os participantes deben ser invitadas / os a contribuir en el desarrollo de indicadores, especialmente las personas a las cuales el proyecto afectará más directamente.
- † Sobre las fuentes de información, utilizar las ya existentes, desagregando por sexo o proponiendo conceptos de género. Si utiliza fuentes de información propias, utilizar metodologías de recolección de información confiables.

- † Un solo indicador no puede captar la compleja totalidad de un hecho ni sus múltiples dimensiones. Por ello, se requiere **seleccionar cuidadosamente un conjunto de indicadores** que expliquen mejor el hecho o fenómeno que se quiere evaluar y comunicar. Por lo tanto, será necesario:
 - ✓ Cuando sea posible, todos los datos deben ser desagregados por sexo, edad, etnia y grupo socioeconómico
 - ✓ Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos
 - ✓ Indicadores en términos absolutos y relativos
 - ✓ Indicadores de impacto brutos y netos

- † Se deben seleccionar **indicadores para cada etapa del ciclo del proyecto**, y esta selección siempre se debe hacer en función de los objetivos del proyecto, es decir, los objetivos generales y específicos del proyecto de cada una de las etapas.

- † Los indicadores deben ser **situados en un eje de continuidad desde los de entrada hasta los de resultado**, pasando por los de proceso y los de salida. La evaluación de resultados debe ser hecha principalmente con la ayuda de un análisis de los resultados y de los indicadores de resultado.

Lista de Verificación para la Construcción de Indicadores de Género		
	SI	NO
✓ ¿Los indicadores se relacionan específicamente con los objetivos?		
✓ ¿Se han identificado factores de riesgo o elementos de habilitación (factores externos que contribuyen al éxito o fracaso)?		
✓ ¿Los indicadores son fáciles de usar y de entender?		
✓ ¿Se han utilizado indicadores cuantitativos y cualitativos?		
✓ ¿Se han utilizado indicadores relativos?		
✓ ¿Los indicadores de resultado ocupan un lugar central?		
✓ ¿Los indicadores miden las tendencias en el curso de un período dado?		
✓ ¿Se ha utilizado un análisis cualitativo para explicar el éxito o fracaso del proyecto?		

Fuente: SERNAM/ACDI (1998)

Ejemplos de construcción de indicadores de género⁶:

Dimensiones	Mecanismos de relación con las/los destinataria/os		Acciones dirigidas a mujeres	
Nombre	Indicador	Información a recopilar	Indicador	Información a recopilar
Acceso a decisiones	<p>Aporte al Empoderamiento</p> <p>Mujeres participan en PLADECO, ponen sus temas (violencia, salud mental, empleo)</p>	<p>i) ¿Se participa en?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación/evaluación - Revisión de oferta y de modalidades de atención <p>ii) ¿Cómo se participa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se recoge información - Se consulta a la gente - Se delibera con la gente <p>iii) La participación es regular o esporádica</p>	Mujeres en las decisiones	<p>Porcentaje de mujeres en cargos de decisión considerando el tipo de programa, según sus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características - Cobertura - Recursos

⁶ Valdés, Alejandra; Provoste, Patricia (2000).

BIBLIOGRAFÍA CAPÍTULO III

- Arriagada, Irma (2005). "Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas". En: Valdés, T. y X. Valdés (eds) *La familia y vida privada. ¿Transformaciones, tensiones, resistencias o nuevos sentidos?* Santiago de Chile: FLACSO-CEDEM. Santiago de Chile.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Anagrama. Barcelona, España.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2006). *Guía de la asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. UNFPA-UNIFEM. Santiago de Chile.
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/26731/Guia%20asistencia.pdf>
- Comisión Europea (2004) *Guía EQUAL sobre integración de la perspectiva de género*.
<http://europa.eu.int/comm/equal>
- Comunidad Europea (2004 a) *Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE*. (s/lugar).
http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_2006/es/content/toolkit.htm
- _____ (2004 b) *Manual de conceptos y métodos para la transversalidad de la igualdad de género. Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE. Sección 1: Manual de conceptos y métodos para la transversalidad de la igualdad de género*
http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_2006/es/pdf/section1_sp.pdf
- _____ (1993). *Mujeres y desarrollo. Guía para gestionar la cuestión de género en la cooperación con la Comunidad Europea con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo*. Bruselas: CE.
- Confederación Suiza, SDC (2003) *Gender Tool Kit*. Swiss Agency for Development and Cooperation. Suiza.
<http://www.deza.admin.ch/index.php?userhash=38722692&navID=21929&langID=3>
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW (1979). <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
- Dávila, Mónica (2004). *Mainstreaming de Género: Concepto y estrategias políticas y técnicas*. Universidad de Oviedo. Unidad de Igualdad y Género. Sevilla, España.
http://www.sernam.cl/pmq/archivos_2007/pdf/Indicadores%20de%20Genero%20Main.pdf
- De Barbieri, Teresita (1992). *Sobre la categoría de Género. Una introducción teórico metodológica.*, en ISIS *Fin de Siglo, Género y Cambio civilizatorio*. Ediciones de las mujeres N°17. Santiago de Chile: ISIS.
- De la Cruz, Carmen (1998). *Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de Desarrollo*. Emakunde.
http://www.emakunde.es/images/upload/guia_cast.pdf

European Community (2004) *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation*. "Section 3: Glossary of gender and development terms".
http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/documents/toolkit_section_1.pdf

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM (2005) *Contribuciones a la construcción de la Paz en Colombia. Buenas Prácticas desde un enfoque de Género*. Bogotá: UNIFEM. Bogotá.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF (1997) "El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres" en León, M.: *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Longwe y Clarke Bogotá: Tercer Mundo Editores. Bogotá.

Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA (2006). *Hacia la esperanza. Las mujeres y la migración internacional*.
<http://www.unfpa.org/swp/2006/spanish/introduction.html>

Fuller, Norma (1998) "Reflexiones en torno al machismo en América Latina", en Valdés, T. y J. Olavarría (Eds.) *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: FLACSO. Santiago de Chile.

_____ (1997) "Identidades de género". En *Identidades Masculinas. Varones de clase media en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Lima.

_____ (1993). "Relaciones afectivas: sexo, pareja y maternidad", Cap. 9, en *Dilemas de la femineidad. Mujeres de Clase media en el Perú*. Lima: PUCP. Lima.

Hambly, Helen (2000). *Engendering the Logical Framework*. Paper presented at the conference "Gender and Agriculture in Africa: Effective Strategies for Moving Forward" in Nairobi, Kenya. International Service for National Agricultural Research, ISNAR.

Inchástegui, Teresa; Ugalde, Yamileth (2004). *Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género*. Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familia, Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres. Gobierno del Distrito Federal México. México.

Instituto Andaluz de la Mujer (2005 a). *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica Nº1*. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.

_____ (2005 b) *Guía para Identificar la Pertinencia de Género, Nº 6. Unidad de igualdad y género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.

_____ (2004) *Indicadores de Género*. Unidad de Igualdad y Género. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.

International Labour Organization, ILO (2003). *Online Training Module on Gender*.
www.ilo.org

_____ (1998) "Tools for mainstreaming gender concerns, Unit 5", en *OnLine Gender Learning & Information Module*. South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team, SEAPAT.

<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit5/listpcyc.htm>

Junta de Andalucía (1998). 100 Palabras para la Igualdad. Glosario de Términos relativos a la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Comisión de Evaluación del Impacto de género en los Presupuestos. España.

<http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/documentacion/100palabras.pdf>

Kabeer, Naila (2001) "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment." In *Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice*. Sida Studies No. 3. Stockholm: Novum Grafiska AB.

_____ (1998) "Papeles triples, papeles de género y relaciones sociales: el subtexto político de los sistemas de capacitación sobre el concepto de género" en *Realidades Trastocadas*, PUEG, México DF: Paidós, UNAM.

Kottak, C.P. (1994) *Antropología. Una exploración de la diversidad humana*. Madrid: Editorial MacGraw-Hill. Madrid, España.

Lagarde, Marcela (2001). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM, PUEG. México.

_____ (1992) *Identidad de género*. Curso ofrecido en el Centro Juvenil "Olof Palme", Managua, Nicaragua.

Lamas, Marta (2000) "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género'". En Lamas, M. (comp.) *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*. México D.F.: PUEG, UNAM.

_____ (1995) "Cuerpo o Identidad". En Arango, León y Viveros (comp.) *Género e Identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Eds. Uniandes, Universidad Nacional Colombia.

Levy, Caren. (1996) *The Institutionalization of Gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalization*, DPU Working Paper No. 74. Development Planning Unit. University Collage London. 9 Endsleigh Gardens. London WC1H 0ED. United Kingdom.

Moser, C. (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. , Ed. Entre Mujeres. Centro Flora Tristán. Lima.

_____ (1991) "La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Guzmán y otros, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*. Lima: Eds. Entre Mujeres, Flora Tristán. Lima.

Olavarria, José (2001) *¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexualidad*. FLACSO. Santiago de Chile.

Olavarría, J.; Benavente, M. C.; Mellado, P. (1998) *Masculinidades populares. Varones adultos jóvenes en Santiago*. FLACSO. Santiago de Chile.

Organización de las Naciones Unidas (1979) *Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW*.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, FAO, ISNAR (2001) *Analysis for Monitoring and Evaluation: The Engendered Logframe Approach. A Training Module*. International Service for National Agricultural Research, ISNAR.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (s/f). *Guía de capacitación ASEG, Análisis socioeconómico y de género*.
<http://www.aeci.int.bo/documentos/Materiales%20de%20g%E9nero/Manuales%20g%E9nero%20y%20desarrollo/Manual%20ASEG%20FAO/mod2.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (2006 a). *Guía para la Transversalización de Género*.
<http://www.pnud.cl/areas/Genero/GuiaTG.pdf>

_____ (2006 b) *Bases preparatorias y formato de proyecto. Concurso de proyectos 2006. Programa de Pequeños Subsidios, PPS/GEF-PNUD*. Santiago de Chile.

_____ (s/f a) *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe 2005-2009*.

_____ (s/f b) *Sistematización Proyectos Programa de Pequeños Subsidios PPS/GEF-PNUD. 1999-2001*. Santiago de Chile.

_____ (s/f c) *Estrategia de Género 2005-2006*. México.
<http://www.undp.org.mx/Genero/Doctos/Estrategia%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

_____ (2004) *Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de Países*. San Salvador. El Salvador.

Reeves, H. y Baden, S. (2000). *Gender and Development: Concepts and definitions*. Report No. 55. BRIDGE. Sussex: Institute of Development Studies. Rubin, Gayle (1975) "The Traffic in Women: Notes on the political economy of sex", en *Toward an Anthropology of Women*, New York: Montly Review Press. En castellano: (2000) "El tráfico de mujeres. Notas sobre una Economía Política del sexo" en Lamas, M. (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.

Rotondo, Emma; Vela, Gloria. (2004) *Indicadores de Género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe*. PRVAL/PROGENERO. Perú.
<http://www.ifad.org/gender/pub/indicadores.pdf>

Rubin, Gayle (1975) "The Traffic in Women: Notes on the political economy of sex", en *Toward an Anthropology of Women*, New York: Montly Review Press. En castellano: (2000)

"El tráfico de mujeres. Notas sobre una Economía Política del sexo" en Lamas, M. (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM (2007). *El debate sobre la transversalización de género*. Santiago de Chile.

<http://www.sernam.cl/pmg/pagDocumentos.php>

_____ (s/f d) *Glosario de Términos*. Santiago de Chile.

<http://www.sernam.cl/pmg/Documentos%20de%20Apoyo/Glosariodet%E9rminos.pdf>

_____ (2006 a) *Agenda de Género 2006/2010*. Gobierno Presidenta Michelle Bachelet Jeria.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM; Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, ACDI (1998). *Manual para proyectos. Por qué y cómo utilizar indicadores de género*. Santiago de Chile. <http://inforpressca.com/municipal/boletin/espec/herram6.pdf>

United Nations Development Programme, UNDP (2002) *Gender Equality. Practice Note*. (En español: Igualdad de género. Cuaderno político.

<http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-policy>

_____ (2001 a) "Some Gender Mainstreaming Definitions" en *Gender Learning and Information Pack*. Gender in Development Programme.

_____ (2001 b) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.

http://www.undp.org/women/docs/UNDP_Gender_Briefing_Kit.pdf

_____ (2001 c) *Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff*. N.Y.: UNDP.

<http://www.undp.org/women/docs/GenderAnalysisTrainModule.pdf>

_____ (1997) *Guidance note on gender Mainstreaming*. Senior Management Review Meeting on Gender Mainstreaming (traducida por el Programa Regional de Gestión del Conocimiento en Género, América Latina Genera, El Salvador).

United Nations Development Programme El Salvador (2002) "Glosary" en *Gender strategy*. San Salvador: UNDP

Urban, Anne-Marie; Bernal, Rosa; Charlot, M. Clotilde (2002) *Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Washington D.C. USA.

<http://www.iadb.org/sds/doc/WID-ManualCapacitacionSIII.pdf>

<http://www.iadb.org/sds/doc/wid%2dmanualcapacitacionsi.pdf>

Valdés, Teresa; Fritz, Heidi (2006) *Igualdad y Equidad de Género: Aproximación Teórico-Conceptual. Una Herramienta de Trabajo para las Oficinas y Contrapartes del UNFPA*.

_____ (2005) *Equidad de género*. "Síntesis para oficiales de programa EAT-UNFPA".

Valdés, Alejandra; Provoste, Patricia (2000). Democratización de la gestión municipal y ciudadanía de las mujeres: sistematización de experiencias innovadoras. Informe final. Programa Ciudadanía y Gestión Local de la Fundación Nacional para la Superación de la Pobreza- Centro de Análisis de Políticas Públicas de la Universidad de Chile- Fundación Ford. Santiago de Chile.
<http://www.muherespoliticas.org/documentos/340.pdf>

Glosario de Terminología de Género⁷

Acciones afirmativas → Aplicación de políticas, planes y programas diseñados y encaminados para combatir los efectos de la discriminación hacia los grupos desfavorecidos en la contratación, promoción, reconocimiento, acceso a oportunidades y ejercicio de los derechos'. Actualmente se percibe como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.

Análisis de género → Conjunto de herramientas para realizar un diagnóstico que permite identificar las necesidades, intereses y problemas específicos de las mujeres y hombres, las relaciones que establecen entre ellos, identificar los obstáculos para impulsar acciones, proponer proyectos y detectar los posibles impactos sobre hombres y mujeres de dichas acciones y proyectos.

Acción positiva → Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Estas acciones son denominadas generalmente "discriminación positiva.

Balance de género → Participación de un igual número de mujeres y de hombres en una actividad u organización. Ejemplo de ello son la representación en comités o estructuras de toma de decisiones (UNDP, 2001).

Brechas de género → Son patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo. Una intervención puede contribuir positivamente a la disminución de estas brechas; negativamente si aumenta las desigualdades o puede perpetuarlas, si mantiene las brechas de género.

Ceguera de género (*gender-blindness*) → Es la falla en reconocer que el género es una determinante esencial de los resultados e impactos en los proyectos y políticas.

Conciencia de género → Es la comprensión de que existen diferencias socialmente determinadas entre mujeres y hombres, y que estas diferencias se han construido como objeto de discriminación. Estas diferencias y desigualdades están basadas en comportamientos aprendidos que afectan las capacidades de las mujeres para acceder y controlar los recursos. Esta conciencia necesita ser aplicada a través del análisis de género, en los proyectos, programas y políticas (UNDP, 2001).

Condición de las mujeres → Es el estado material según el nivel de satisfacción de necesidades básica con relación al hombre, determinado por factores y mecanismos sociales, económicos y culturales.

⁷ Glosario basado en: Glosario de Términos SERNAM. EAT-UNFPA. Igualdad y equidad de género: aproximación teórico-conceptual. Una Herramienta de Trabajo para las Oficinas y Contrapartes del UNFPA.

Desigualdad de género → Las relaciones de género, presentes en la vida cotidiana de todas las personas, en la mayoría de los contextos socioculturales se construyen como desigualdades, situando a las mujeres en una posición desventajosa y en condiciones de vida no equitativas, generando brechas en distintos ámbitos (Valdés y Fritz, 2005: 25). Se traduce en que en ninguna sociedad las mujeres tengan igual valoración y oportunidades que los hombres.

Datos desagregados por sexo → Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del género (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005). La recolección de información sobre mujeres y hombres separadamente sobre diversos aspectos. Para desarrollar un análisis de género toda la información requiere ser desagregada por sexos para medir los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres.

Discriminación → Trato desfavorable que provoca exclusión, anulación o invisibilidad, dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

Discriminación de género → Apunta a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo. Se presenta principalmente hacia el género femenino y se expresa en un acceso desigual a los recursos y oportunidades, en la violencia, la falta de servicios, la escasa representación de las mujeres en la política y los negocios, y en los desbalances de poder que caracterizan las relaciones institucionales e interpersonales entre hombres y mujeres. Es evidente que estas desigualdades impiden el desarrollo de los talentos, energías y aspiraciones de mujeres y varones para un pleno desarrollo humano (UN, 1979 CEDAW).

División sexual del trabajo → En todas las sociedades, hay tareas y actividades típicamente desarrolladas por hombres y mujeres. Esta distribución de tareas sobre la base del sexo es conocida como división sexual del trabajo, o división genérica del trabajo. Esta división es aprendida y ha cambiado a través del tiempo. Generalmente cambia cuando las sociedades están sometidas a crisis y ajustes, como migraciones por ejemplo. Es una de las estructuras importantes que define las relaciones de género. Básicamente se distingue entre: trabajo reproductivo o doméstico y trabajo productivo. A las mujeres les es asignado socialmente el primero.

Doble Jornada de Trabajo → Se define por el tipo de relaciones jurídicas diferentes que norman el trabajo de las mujeres; esto es, la jornada pública de trabajo productivo asalariado sumada a la jornada privada de trabajo reproductivo, que son dos clases de trabajo diferentes, pero que se realizan cada día (con su noche) de manera sucesiva, simultánea, continua o discontinua. El volumen de trabajo de la jornada doméstica varía de acuerdo a las condiciones en que se realiza: i) si se trata de un trabajo exclusivo realizado sólo por la mujer; ii) según las condiciones técnicas y sociales en que lo realice; iii) el número de personas, la edad de ellas y los requerimientos de cuidados a los que está dirigido; iv) las características del territorio que es a la vez objeto del trabajo: casa, etc.; v) si es un trabajo compartido con otros: hijos / as, pareja, parientas, amigas, vecinas, o si cuenta con una trabajadora asalariada con la que comparte su realización. Así, la mujer requiere dobles habilidades, conocimientos y saberes porque ambas jornadas implican especialización, en ocasiones diferente (Lagarde, 2001).

Estadísticas desagregadas por sexo → Es la recolección y desglose de datos y de información estadística por sexos. La desagregación de datos desde la perspectiva del

análisis de género, tiene no sólo el propósito de generar información que de cuenta de los distintos comportamientos y diferencias por sexo, área geográfica, ciclo de vida, etc., sino también, hacer visible situaciones que cuando se agrega la información, invisibilizan las diferencias o inequidades de género. Al desagregar datos es necesario tener en cuenta, siempre que la fuente de información lo permita: i) área de residencia urbano y rural; ii) división política y administrativa o regiones; iii) tramos de edad o ciclos de vida; iv) diversidad lingüística, étnica o racial; v) clasificación socioeconómica, y; vi) subgrupos de población (discapacitado/as, etc.) (CEPAL, 2006).

Familia → Fundada en las relaciones sociales de parentesco, es considerada como la institución social que regula, canaliza y confiere significado social y cultural a la reproducción y a la sexualidad. Las formas de familia varían según el tamaño de ésta, las relaciones de parentesco, los tipos de jefatura familiar, el número y edad de los hijos y el ciclo de vida familiar, que comienza con el nacimiento de los hijos hasta la salida de éstos fuera del hogar (Arriagada, 2005).

Género → Conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignadas a hombres y a mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos. Alude al distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre; es decir, es una definición culturalmente específica de la feminidad y la masculinidad que, por tanto, varía en el tiempo y en el espacio.

Equidad → Es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra.

Equidad de género → Se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas.

Empoderamiento → Tiene sus orígenes en la palabra en inglés *empowerment*. Se refiere al proceso a través del cual hombres y/o mujeres que se encuentran en situación desfavorecida aumentan su poder de decisión y su acceso a los conocimientos y a los recursos, incrementando su participación en sus círculos sociales, a fin de lograr un mayor control sobre su propio medio, y con el fin de modificar las relaciones de desventaja y subordinación entre ellos.

Estadísticas desagregadas por sexo → Estadísticas y datos desagregados y desglosados por sexo, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces “desagregadas por género”.

Género → Conjunto de ideas, nociones y atribuciones asignadas a hombre y mujeres según el momento histórico y los valores generales en un momento, que determinan las relaciones entre ambos. El género es también una categoría normativa, en tanto prescribe el *deber ser* de un hombre y una mujer según el momento histórico. Por ser el género una construcción social circunscrita a un periodo histórico y a una determinada cultura, es al mismo tiempo, susceptible de ser modificado, cambiado o transformado. El género refiere a todas las prácticas, pensamientos, tareas, roles, atribuciones y valoraciones que una determinada cultura asocia al *debido* comportamiento de mujeres y hombres.

Género es una categoría para analizar la realidad → El género es una categoría de análisis que permite observar y medir las brechas existentes entre hombres y mujeres en distintos ámbitos tales como el trabajo, la política, acceso a cargos, etc.

Género como categoría política → El género como categoría política implica acciones para transformar estas desigualdades, cuestionando el sistema de dominación, y contribuyendo a transformar la realidad y avanzar hacia la equidad entre hombres y mujeres (PNUD, 2006).

Identidad → Refiere a la representación que tiene de sí mismo una persona y que le confiere cierta unidad. La identidad es “el sistema unitario de representaciones de sí elaboradas a lo largo de la vida de las personas a través del cual ellas prueban que son siempre iguales a sí mismas a la vez que distintas a las otras personas y dignas, por ello, de ser reconocidas en su particularidad” (Fuller, 1993).

Identidad de género → La identidad de género es una elaboración simbólica que construye cada cultura a partir de la categorización de las personas en diferentes sexos. Esto supone que la identidad de género se construye a partir de un proceso donde cada persona debe aprender lo que es ser mujer o ser hombre, a asumir los roles y actitudes que le son propios, e interpretarse a sí mismo/a según esos parámetros, por el solo hecho de tener determinados atributos anatómicos. La identidad de género corresponde al sentimiento de pertenencia al sexo femenino o masculino (Fuller, 1993).

Identidad sexual → La identidad sexual se refiere al posicionamiento del deseo de una persona: homosexual o heterosexual. No necesariamente coincide con la identidad de género. Intervienen aquí la subjetividad, el psiquismo y las formas de constitución de la sexualidad. La identidad sexual nace de una estructuración psíquica –de ubicación del deseo- sobre la cual no hay control (Lamas, 1995).

Igualdad y diferencia → Existe gran complejidad en la utilización de los conceptos de igualdad y de diferencia en relación con las mujeres y los hombres, pues las personas son iguales en tanto seres humanos y diferentes en tanto sexos.

La diferencia se produce sola; la igualdad hay que construirla. La igualdad no es un dato en la organización humana; es un ideal ético. En la teoría política de los derechos en la que se apoyan las demandas de justicia de los grupos excluidos, la igualdad significa ignorar las diferencias entre los individuos para un propósito particular o en un contexto específico. Eso supone un acuerdo social para considerar a personas obviamente diferentes como equivalentes (no idénticas) para un propósito dado. La igualdad depende de un reconocimiento de la existencia de la diferencia; si los grupos o los individuos fueran idénticos no habría necesidad de pedir igualdad. De ahí que la igualdad se defina como una indiferencia deliberada frente a diferencias específicas. **La verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar la igualdad con el reconocimiento de la diferencia.**

Indicadores de género → Herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equipar objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo.

Lenguaje sexista → Utilización del masculino como término genérico para uno y otro sexo, lo que desde un punto de vista social produce un reforzamiento de los estereotipos que refuerzan actitudes de desigualdad hacia las mujeres. Normativamente se considera el masculino como término no marcado, genérico y válido para uno y otro sexo; ello tiene, desde el punto de vista social, un claro efecto de exclusión y reforzamiento de estereotipos de género. Así, por ejemplo, en este caso, la docencia aparece como un mundo del varón, en el que lo/as que participan, enseñan, aprenden y se perfeccionan, son hombres (MAP, 1993).

Necesidades de género → Por lo general estas son muy distintas entre hombres y mujeres ya que unas y otros tienen un acceso y un control diferenciado a los recursos y se enfrentan a limitaciones distintas. Estas necesidades se dividen en:

- ✓ **Necesidades básicas** → Acciones que se encaminan a modificar la situación o calidad de vida de las mujeres, a partir de sus requerimientos inmediatos en relación a su rol reproductivo. Por ejemplo: gestionar la infraestructura para la reducción de su carga de trabajo, el mejoramiento de la salud de ellas y la familia, aumento de ingresos etc.
- ✓ **Necesidades estratégicas** → Tienen una estrecha relación con los aspectos esenciales que definen la subordinación y discriminación de la mujer, y por lo tanto da propuestas alternativas de solución a la situación de desigualdad. La satisfacción de estas necesidades conlleva a beneficios de largo plazo, como a la igualdad de derechos, un mayor acceso a los recursos productivos, el aumento en la participación y toma de decisiones, igualdad de oportunidades en el empleo etc.

Perspectiva de género → Marco de análisis para determinar las diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios; e identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que pretende justificarse en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, sacando del terreno biológico, lo simbólico; es decir, que el llorar, el ser materna, el proveer, nos son biológicos, sino valores asignados (simbólicos) a los sexos.

Prácticas de género → Las prácticas de género, socialmente valoradas de manera desigual, son aprendidas desde el momento en que se nace, a través de la socialización (familia, escuela, culturales). Este proceso de aprendizaje del deber ser masculino o femenino es muchas veces no consciente, irreflexivo e implícito; la incorporación de atributos sociales genéricos adquieren la apariencia de características sexuales *naturales*, *esencializando* o *naturalizando* prácticas que pertenecen al mundo de lo social (Bourdieu, 2000; Valdés y Fritz, 2005).

Posición de las mujeres → Lugar que ocupa la mujer en el campo económico y sociopolítico a partir de relaciones de subordinación y poder generadas por la construcción de género.

Relaciones de género → Se refiere a la dimensión relacional del género, que indica la forma de ser de mujeres y hombres y de relacionarse entre ellos.

Rol → Tareas socialmente asignadas que cumplen hombres y mujeres. Son representaciones culturales que dicta la sociedad. Por ejemplo: las mujeres cuidan a las

hijas/os, hacen comida, los hombres realizan los trabajos mecánicos y cargan las cosas pesadas.

Sexo → Se entiende por sexo las diferencias biológicas entre hombres y mujeres que están determinadas genéticamente.

Transversalidad → Integrar la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, proyectos y acciones, a realizar ya sea por un sector o por un conjunto de sectores.

Violencia de género → Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, basada en la consideración social que tradicionalmente se le ha dado a las mujeres (Instituto Andaluz de la Mujer 2005).

Violencia sexual → Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o la amenaza de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato a mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia. (Instituto Andaluz de la Mujer 2005).

Necesidades Prácticas/ Intereses Estratégicos

Cuadro comparativo entre las necesidades prácticas e intereses estratégicos, que puede servir de referencia general al momento de identificar aquello que está siendo afectado a través de la política, programa, proyecto o actuación que se realice.

	Necesidades Prácticas	Intereses Estratégicos
¿A qué se refieren?	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades prácticas debidas a los estereotipos de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salir de la relación de subordinación de género. - Fortalecer el empoderamiento de las mujeres. - Asociado a la situación social que cumplen a nivel individual y como identidad de género al que pertenecen.
¿Cuáles son?	<ul style="list-style-type: none"> - Salud de las mujeres en general y reproductiva en particular. - Alimentación de la familia. - Cuidados de la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Educación y formación sin prejuicios de género y en igualdad de condiciones. - Participación equilibrada en los diferentes espacios públicos. - Integración plena y en igualdad en el mercado laboral. - Reparto de responsabilidades familiares.

¿Qué se puede hacer?	<ul style="list-style-type: none"> - Disminuir la carga de trabajo de las mujeres. - Asegurar la prevención y el mantenimiento de la salud de las mujeres en general y de su salud reproductiva en particular. - Procurar más y mejores servicios para las familias de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - El ejercicio pleno de todos los DDHH y de ciudadanía, de las garantías individuales y de los derechos humanos de las mujeres. - Acciones de concienciación social. - Incremento de las oportunidades de educación. - Favorecer el acceso y mantenimiento de la autonomía e independencia económica. - Acceso equitativo a los puestos de representación, de toma de decisiones y de gobierno.
¿A dónde nos dirige su satisfacción?	<ul style="list-style-type: none"> - Tiende a tratar a mujeres y hombres como beneficiarias / os y a veces como participantes. - Puede mejorar las condiciones de vida de mujeres y/o de hombres. - En general no cambia los roles sociales y las relaciones de poder existentes. - Es condición necesaria para satisfacer intereses o necesidades estratégicas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Permite a las mujeres y grupos discriminados convertirse en agentes activos de su proyecto de vida. - Puede mejorar la situación social global incluyendo a mujeres y grupos discriminados. - Permite que mujeres y grupos discriminados participen en la toma de decisiones. - Es condición imprescindible para garantizar la igualdad y un desarrollo equitativo sostenible.
Fuente: Junta de Andalucía, 2003.		

Indicadores de Género

Dimensiones guías para la construcción de indicadores de género. Sin embargo, se enfatiza en la importancia de que cada política, programa o intervención deberá construir aquellos indicadores que sean más pertinentes de acuerdo con los objetivos que se han propuesto y el campo en el cual se interviene. En este sentido, se deberá detectar cuáles son las principales fuentes de inequidad que atentan contra la igualdad de condiciones de mujeres y hombres, y a partir de ello, elaborar los indicadores que permitan visibilizar, medir y/o comparar dichas diferencias.

Dimensiones e indicadores de género más utilizados en un análisis con perspectiva de género	
Dimensiones	Indicadores
Acceso a recursos diferenciado por sexo	De tiempo, dinero, simbólicos y aquellos que provee el programa.
Acceso a posiciones de	Quiénes están en las posiciones de toma de

poder según sexo	decisiones y acceso a información privilegiada con respecto a la estructura del programa y en la vida habitual y laboral.
Demandas según sexo	Necesidades diferenciadas según sexo y adecuación de éstas a las que genera y/o satisface el programa.
Habilidades, conocimientos según sexo	Capital humano según sexo y valoración que hace el programa con respecto a este capital.
Tasas de participación según sexo	Cantidad de mujeres y hombres participando; niveles de cobertura, referidos al total de la población beneficiaria.

¿Dónde Buscar Datos Desagregados por Sexo?

Indicadores en general	Dónde buscarlos
<ul style="list-style-type: none"> - Educación - Salud - Participación - Trabajo - Pobreza - Ingresos - Vivienda - Etc. 	<p>SERNAM: http://www.sernam.cl/basemujer/index.htm</p> <p>CEPAL: http://www.eclac.cl/cgi-bin/getprod.asp?xml=/deype/noticias/paginas/8/15268/P15268.xml&xml=/de/tpl/p18f.xml&base=/deype/tpl/top-bottom.xml</p> <p>Censo 2002: http://espino.ine.cl/CuadrosCensales/apli_excel.asp</p> <p>INE: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/home.php</p> <p>MIDEPLAN, CASEN: http://www.mideplan.cl/casen/index.html</p>

Indicadores demográficos	Dónde buscarlos
<ul style="list-style-type: none"> - Población - Población por edad - Índice de feminidad - Fecundidad - Población rural - Población urbana 	<p>Censo 2002:</p> <p>http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/home.php Ver: Censo 2002</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Esperanza de vida - Tasa de natalidad - Tasa de mortalidad 	<p>Ministerio de Salud: www.minsal.cl Ver: Estadísticas de Salud</p>

Indicadores económicos	Dónde buscarlos
<ul style="list-style-type: none"> - Producto Interno Bruto a nivel nacional y regional. - Participación del PIB regional 	Banco Central: http://www.bcentral.cl/ Ver: Estadísticas Económicas

Indicadores de Salud	Dónde buscarlos
<ul style="list-style-type: none"> - Población por quintil de ingreso autónomo regional y nacional, sistema previsional de salud 	CASEN 2003 y CASEN 2006: http://www.mideplan.cl/casen/index.html Ver: Estadísticas de Salud
<ul style="list-style-type: none"> - Nacidos vivos según edad de la madre 	Ministerio de Salud: www.minsal.cl Ver: Estadísticas de Salud

Indicadores socio-económicos	Dónde buscarlos
<ul style="list-style-type: none"> - Situación de pobreza 	CASEN 2006: http://www.mideplan.cl/casen/index.html Ver: Estadísticas de Pobreza
<ul style="list-style-type: none"> - Composición de los ingresos de los hogares por quintil de ingreso autónomo regional y nacional según sexo de jefe de hogar y tipo de ingreso 	CASEN 2006: http://www.mideplan.cl/casen/index.html Ver: Estadísticas de Ingresos
<ul style="list-style-type: none"> - Evolución de la jefatura de hogar femenina 	CASEN 2006: http://www.mideplan.cl/casen/index.html
<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de jefes de familia Chile Solidario por género 	MIDEPLAN, Unidad Sistema Integrado de Información Social: http://gestion.chilesolidario.gov.cl/moduloseguimiento/ Ver: PMG Género

Indicadores de empleo	Dónde buscarlos
<ul style="list-style-type: none"> - Participación de la población por zona, según región y sexo 	CASEN 2006: http://www.mideplan.cl/casen/index.html Ver: Estadísticas de Empleo
<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de la población en edad de trabajar por condición de actividad 	Censo 2002: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/home.php Ver: Censo 2002

<p>– Sitios donde encontrar más datos sobre trabajo:</p>	<p>Ministerio del Trabajo: http://www.mintrab.gob.cl/</p> <p>Dirección del Trabajo: http://www.dt.gob.cl/1601/channel.html Documentación y Estadísticas: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/propertyvalue-22773.html</p>
--	---

Índice de Desarrollo Humano	Dónde buscarlos
– IDH Nacional	PNUD: http://www.pnud.cl/ Ver: Informes de Desarrollo Humano
– IDH Regional	
– IDH Comunal	
– IDH Género	

Indicadores de educación	Dónde buscarlos
– Matrícula de niños / as y jóvenes por nivel de enseñanza	Ministerio de Educación Departamento de Estudios y Desarrollo, División de Planificación y Presupuesto: http://w3app.mineduc.cl/DedPublico/Inicio http://w3app.mineduc.cl/DedPublico/index_estadisticas_indicadores_servlet
– Analfabetismo	CASEN 2003: http://www.mideplan.cl/casen/index.html Ver: Estadísticas de Educación
– Caracterización de la población mayor de 5 años, por sexo, grupos de edad y nivel educativo	Censo 2002: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/home.php Ver: Censo 2002
– Población de 15 años y más: promedio de escolaridad	CASEN 2006: http://www.mideplan.cl/casen/index.html Ver: Estadísticas de Educación

Indicadores de participación política	Dónde buscarlos
– Cargos de confianza en el poder regional	SERNAM Estadísticas: http://www.sernam.cl/basemujer/index.htm Ver: Participación
– Alcaldes/as	
– Concejales / as	
– Senadores / as regionales	Senado: http://www.senado.cl/
– Diputados / as regionales	Cámara de Diputados: http://www.camara.cl/