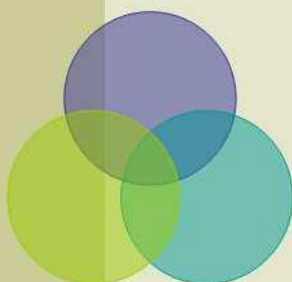
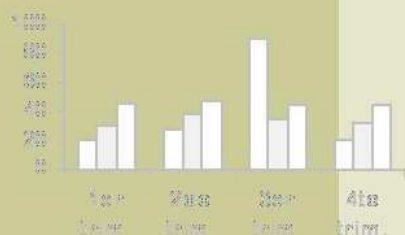


# Sistema de indicadores. Igualdad mujeres y hombres en la CAE



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

GUÍA



**Coordinación:**

Eva Alfama

Marta Cruells

**Autoras:**

Eva Alfama

Marta Cruells

Maria de la Fuente

Neus Martí

Anna Obradors

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
1.1 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE INDICADORES .....	10
1.2 METODOLOGÍA .....	12
<b>2 FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE INDICADORES.....</b>	<b>14</b>
2.1 ENFOQUE DEL SISTEMA.....	15
2.2 LOS INDICADORES COMO INSTRUMENTOS DE MEDIDA.....	16
2.3 LAS HERRAMIENTAS PARA LA MEDICIÓN DE LA DESIGUALDAD EN LA CAE.....	18
<b>3 PROPUESTA DE SISTEMA DE INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE.....</b>	<b>21</b>
3.1 MARCO DE REFERENCIA Y ARQUITECTURA DEL SISTEMA.....	21
3.2 CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	23
3.3 SISTEMA DE INDICADORES ESTRATÉGICOS .....	29
3.3.1 <i>Ámbito 1: Gobernanza de la igualdad</i> .....	31
Conceptualización: ¿Qué entender por Gobernanza de la igualdad? .....	33
Operativización del índice de gobernanza .....	34
Consideraciones para la ampliación del índice de gobernanza .....	37
Priorización de otros instrumentos a incorporar en el índice.....	38
3.3.2 <i>Ámbito 2: Empoderamiento</i> .....	41
Objetivo clave 2.1. Aumento de la autonomía personal .....	43
Objetivo clave 2.2 Acceso a los recursos económicos y sociales .....	45
Objetivo clave 2.3. Acceso a la participación sociopolítica.....	48
Objetivo clave 2.4. Cambio de valores.....	51
3.3.3 <i>Ámbito 3: Organización social corresponsable</i> .....	53
Objetivo clave 3.1. Equilibrio en los usos del tiempo y en la carga de trabajo .....	55
Objetivo clave 3.2. Distribución pública de los recursos económicos y sociales .....	57
Objetivo clave 3.3. Responsabilidad social del cuidado.....	59
3.3.4 <i>Ámbito 4: Violencia contra las mujeres</i> .....	63
Objetivo clave 4.1. Erradicación de la violencia contra las mujeres .....	64
Objetivo clave 4.2. Erradicación de la tolerancia a la violencia contra las mujeres.....	65
3.4 ÍNDICES COMPUESTOS PARA LA COMPARACIÓN .....	66
3.4.1 <i>Índices sintéticos en el ámbito estatal</i> .....	67
Presentación de los índices .....	68
Valoración.....	76
3.4.2 <i>Índices sintéticos internacionales</i> .....	77
Presentación de los índices .....	79
Valoración.....	85
<b>4 CONSIDERACIONES FINALES .....</b>	<b>92</b>
<b>5 BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>95</b>
<b>6 ANEXOS .....</b>	<b>101</b>
6.1 ANEXO 1: FICHAS DE PARAMETRIZACIÓN DE LOS INDICADORES ESTRATÉGICOS: .....	101
Ámbito 2. Empoderamiento .....	101
Ámbito 3. Organización social corresponsable.....	110
Ámbito 4. Violencia contra las mujeres .....	115
6.2 ANEXO 2: DETALLE METODOLÓGICO.....	117
6.3 ANEXO 3: REVISIÓN DEL SISTEMA DE INDICADORES DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LA CAE.....	120
6.4 ANEXO 4: OPERATIVIZACIÓN DE LOS COMPONENTES POSIBLES DEL INDICADOR DE GOBERNANZA EN BASE A LAS PREGUNTAS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN .....	123
6.5 ANEXO 5: DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES BASE DE DATOS Y SISTEMAS DE INDICADORES DE GÉNERO .....	130
6.6 ANEXO 6: TABLA DE SÍNTESIS DE LAS CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS DE LOS DIFERENTES ÍNDICES EXPLORADOS.....	131
6.7 ANEXO 7: RANKING PAÍSES DE LA UE-15 EN LOS 3 ÍNDICES INTERNACIONALES VIABLES PARA LA COMPARACIÓN .....	132

## Listado de tablas, gráficos y figuras

---

Figura 1. Alcance del objetivo .....	11
Tabla 1. Tipos de indicadores incluidos en el sistema propuesto.....	11
Tabla 2. Estado de la cuestión de las principales fuentes de indicadores de género existentes en la CAE .....	18
Figura 2. Componentes del sistema para la derivación de indicadores .....	22
Tabla 3. Síntesis del marco conceptual de referencia del sistema de indicadores: ámbitos, objetivos y factores clave.....	22
Tabla 4. Síntesis de la propuesta de indicadores priorizados.....	24
Tabla 5. Síntesis de los niveles de indicadores con que cuenta la propuesta.....	25
Tabla 6. Síntesis de la propuesta de indicadores principales y complementarios.....	26
Figura 3. Indicadores según grado de disponibilidad.....	30
Figura 4. Indicadores según grado de atribución.....	30
Figura 5. Indicadores según punto de referencia.....	30
Tabla 7. Instrumentos de gobernanza de la igualdad de la CAE según la Ley 4/2005, el V Plan y el sistema de información.....	34
Tabla 8. Ficha relativa al índice de gobernanza de la igualdad (1).....	36
Tabla 9. Construcción técnica del índice de gobernanza .....	37
Tabla 10. Ámbitos, instrumentos y factores clave que podrían componer el indicador de gobernanza (ampliado).....	39
Tabla 11. Ficha relativa al índice de gobernanza de la igualdad (2).....	41
Tabla 12. Síntesis de la propuesta de indicadores principales referentes al Empoderamiento* .....	42
Tabla 13. Síntesis de la propuesta de indicadores principales referentes a la Organización social corresponsable*.....	54
Tabla 14. Síntesis de la propuesta de indicadores principales referentes a la Violencia contra las mujeres .....	64
Tabla 15. Componentes del Índice Sintético de Igualdad de Género –IIG- .....	69
Tabla 16. Componentes del Índice de Desigualdad de Género –IDG-.....	71
Tabla 17. Componentes del Índice de Desigualdad de Género –INDESGEN- .....	73
Tabla 18. Componentes del Índice Sintético de Igualdad de Género –ISIG- .....	74
Tabla 19. Comparación de las características del IIG, IDG, INDESGEN e ISIG y el sistema propuesto para la CAE .....	76
Tabla 20. Componentes del Índice de Desarrollo Humano relativo al Género –IdhG- .....	79
Tabla 21. Componentes del Índice de Potenciación de Género –IPG- .....	80
Tabla 22. Componentes del Índice de Desigualdad de Género –IDG-.....	81
Tabla 23. Componentes del Índice de Género e Instituciones Sociales –SIGI- .....	81
Tabla 24. Componentes del Índice Oportunidades Económicas de las Mujeres –WEOI-.....	83
Tabla 25. Componentes del Índice de Disparidad de Género –GGI o IDG-.....	84
Tabla 26. Componentes del Índice de Equidad de Género –IEG- .....	85
Tabla 27. Sistematización de los índices internacionales considerados.....	86
Tabla 28: Análisis DAFO de los dos índices preseleccionados: GGI e IDG .....	88

# PRESENTACIÓN



Siguiendo el mandato de la Ley Vasca de Igualdad Emakunde realiza la evaluación de las medidas implementadas por los poderes públicos vascos para promover y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Desde hace años dicha evaluación ha recogido, periódicamente, toda una serie de resultados cuantitativos y ha contabilizado los recursos públicos invertidos en el logro de la igualdad. Sin embargo, la evaluación de las políticas públicas de igualdad no debe limitarse únicamente al cómputo cuantitativo de acciones y recursos sino que tiene que abordar la medición del impacto que dichas acciones tienen en la promoción de cambios sociales que introduzcan mayores cotas de igualdad. Esta ambición es la que explica la razón de ser del presente estudio

En el diseño global de la evaluación del V Plan de Igualdad de la IX Legislatura del Gobierno Vasco Emakunde estableció cuatro tipos concretos de evaluación: de resultados, de procesos, de coherencia y de impacto. Los indicadores que se recogen en esta publicación son la herramienta propuesta para realizar la evaluación de impacto. Para ello, se ha pretendido llegar a una selección de indicadores estratégicos con los que poder realizar no solo el análisis de situación, sino también otros análisis comparados y longitudinales que aporten luz al hecho de si las medidas emprendidas por los poderes públicos en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres cumplen, y en qué medida lo hacen, con dicho objetivo. En resumen, indicadores estratégicos que nos permitan observar en profundidad a nuestra sociedad y estudiar si se ha avanzado en el logro de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para llegar a la propuesta de los 12 indicadores estratégicos con los que realizar la evaluación de impacto, se ha procedido a un exhaustivo estudio previo de los indicadores existentes y de los indicadores posibles, para, finalmente, realizar una interesante y significativa propuesta que esperamos que tenga vocación de continuidad y nos permita saber, con datos objetivos en la mano, qué avances se están produciendo en la consecución de la igualdad o, en el peor de los casos, qué frenos o retrocesos se están sufriendo.

Consideramos que esta novedosa herramienta propuesta, si se aplica de forma periódica generará información comparada de alcance longitudinal, y aportará valiosa información sobre la efectividad de las políticas de igualdad en la consecución de sociedades más igualitarias y justas.

# 1. INTRODUCCIÓN

La evaluación de los resultados e impactos de las políticas públicas es una cuestión que está adquiriendo en los últimos años una centralidad cada vez mayor. Con el objetivo de buscar una mayor eficacia y consolidar la capacidad estratégica de las intervenciones públicas, la evaluación deviene un elemento clave en la toma de decisiones; en especial en un contexto como el actual, de crecientes restricciones presupuestarias.

Por lo que se refiere específicamente a la desigualdad de mujeres y hombres, éste es un fenómeno extremadamente complejo, multidimensional y en muchos aspectos enormemente resistente al cambio. A lo largo de los años los cambios vividos en este ámbito han tenido ritmos muy diversos: mientras en algunos aspectos las transformaciones han sido espectaculares, en otros sin embargo son muy lentas. Por todo ello, **para las políticas de igualdad de mujeres y hombres la evaluación de sus resultados e impactos sociales es una cuestión especialmente relevante.**

De acuerdo con esta perspectiva, en el “V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Directrices IX Legislatura” se prevé la necesidad de realizar una evaluación de los efectos –tanto los esperados como los no esperados- que tienen las políticas de igualdad a nivel social, que permita responder a las siguientes preguntas:

*¿Cómo se ha modificado la situación de los colectivos destinatarios de las políticas de igualdad?*

*¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad en general?*

*¿Qué elementos permiten una mayor incidencia en el objetivo de la igualdad, en qué ámbitos se avanza con mayor rapidez y en cuáles los obstáculos son más fuertes?*

En el presente informe se presenta el proceso de trabajo desarrollado para la elaboración de una **sistema de indicadores que dé cuenta del grado de desigualdad entre hombres y mujeres en la CAE y que a la vez sea sensible a las políticas públicas promovidas al respecto.** Con un monitoreo periódico de este tipo pretende contribuir al análisis de la evolución del fenómeno de la desigualdad, en el marco de un proceso de evaluación comprensiva que genere aprendizajes tanto institucionales como sociales.

El sistema de indicadores propuesto incluye un conjunto de indicadores simples referidos a la realidad vasca así como una revisión y propuesta de indicadores de síntesis que permitan comparar los avances de la CAE en relación a otras Comunidades Autónomas y estándares internacionales. El sistema propuesto ha sido elaborado partiendo de las dimensiones y objetivos principales de las políticas de igualdad de la CAE y a través de un proceso de reflexión conjunto entre las autoras, Emakunde y las agentes de igualdad de los diferentes Departamentos del Gobierno Vasco. Con ello, se ha construido un sistema de indicadores específico, multidimensional y de fácil comunicación que permite realizar una lectura integral y resumida de los avances conseguidos en los principales objetivos estratégicos de la igualdad de mujeres y hombres.



En los siguientes apartados de ese primer capítulo de Presentación se definen los objetivos y alcance del presente trabajo y se describe la metodología seguida para la concreción del sistema de indicadores.

A continuación en el Capítulo 2 se exponen los fundamentos del sistema desarrollado incluyendo su enfoque general, una breve descripción de la tipología de indicadores diseñados así como una revisión de las herramientas existentes para la medición de la desigualdad en la CAE que han alimentado este sistema.

El Capítulo 3 se dedica a la descripción detallada de la propuesta de indicadores elaborada de forma exhaustiva, desarrollando sucesivamente la conceptualización y justificación de cada ámbito, objetivo, factor clave e indicador de referencia propuesto, incluyendo también la presentación del marco de referencia del sistema.

En el Capítulo 4, a modo de conclusiones y consideraciones finales se valoran las principales aportaciones realizadas con el sistema de indicadores propuesto.

Finalizamos con diversos anexos que recogen información complementaria de interés referente al análisis realizado y la parametrización de los indicadores.

## 1.1 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE INDICADORES

El objetivo general de este proyecto ha sido **definir una batería reducida de indicadores relevantes y estratégicos** que permitan estimar el grado de consecución de los principales objetivos establecidos en la política de igualdad de mujeres y hombres de la CAE (ver Figura 1).

En concreto, la batería de indicadores debe permitir al gobierno de la CAE:

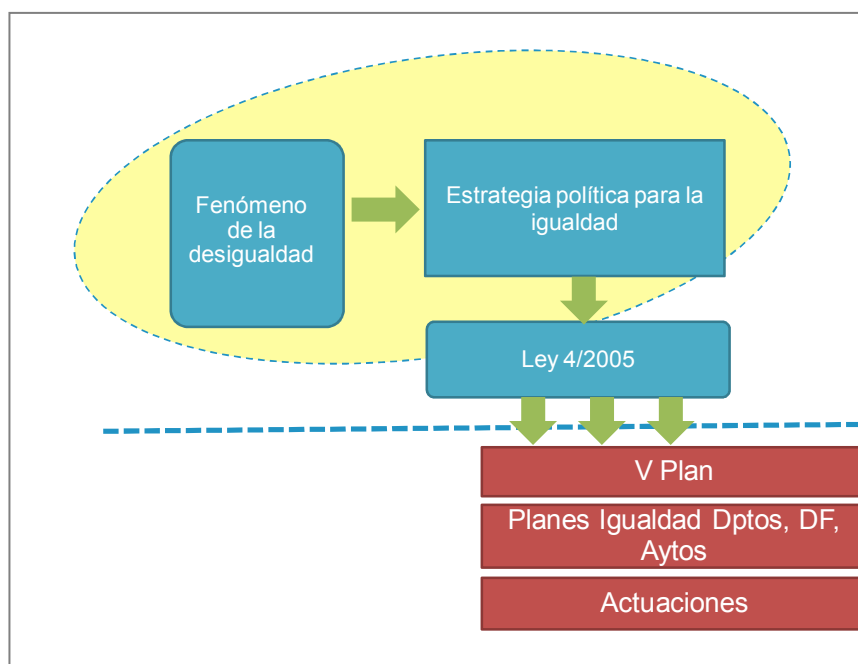
- **Monitorear los avances en el tiempo** de los elementos clave de las políticas de igualdad y realizar comparaciones longitudinales.
- Identificar **qué dimensiones de la igualdad entre mujeres y hombres** deben ser reorientadas en el contexto de los **procesos de toma de decisiones**.
- **Comparar** la situación de la desigualdad de mujeres y hombres de la CAE en diferentes territorios, incluido en el contexto internacional. Para ello, la batería incluirá más allá de indicadores simples, algún indicador de síntesis internacional (ver Figura 3).
- **Comunicar a la opinión pública** el grado de éxito de la sociedad vasca en su camino hacia la igualdad de una manera simple e intuitiva favoreciendo los procesos de sensibilización social.
- **Contribuir a las labores de seguimiento** que Emakunde realiza de las políticas de igualdad de mujeres y hombres del resto de administraciones públicas. En este sentido, se posibilita la interrelación futura de esta batería con los sistemas de indicadores existentes, tanto institucionales como de impacto (Informe Cifras, indicadores sectoriales que manejan los diferentes departamentos, etc.).

Con todo ello, se descarta que el sistema cumpla objetivos como el monitoreo de los resultados de los planes de igualdad de los Departamentos del Gobierno Vasco ni de otras administraciones, la provisión de información en función de la organización

administrativa del Gobierno Vasco o el diagnóstico exhaustivo de cada uno de los fenómenos que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres.

En la siguiente figura mostramos de forma sintética (en sombreado) el alcance del sistema de indicadores propuesto y su relación con las principales intervenciones públicas para la promoción de la igualdad (en rojo).

**Figura 1. Alcance del objetivo**



Algunos de los indicadores propuestos, por lo tanto, se corresponden más con el seguimiento de **objetivos estratégicos** de la política de igualdad y de ámbitos clave de la intervención pública, mientras que otros se centran en mayor medida en dar cuenta de los **cambios y/o resistencias** en algunas de las dimensiones del fenómeno de la desigualdad.

En su mayor parte se trata de indicadores orientados a valorar la evolución de la situación en la CAE –en la medida de los posible, de forma comparada. Adicionalmente, a efectos de conseguir una **mirada comparativa** más amplia, se ha recomendado la inclusión de algún índice sintético de entre los ya elaborados a nivel internacional.

**Tabla 1. Tipos de indicadores incluidos en el sistema propuesto**

Tipo de indicadores	Objetivo	Finalidad	Destinatarios principales	Estructura/ dimensiones
Indicadores estratégicos	Evaluación de impactos	Comunicación, legitimación, diseño de políticas	Sociedad vasca, Emakunde, Gobierno vasco	Objetivos estratégicos de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la CAE
Indicadores de síntesis internacionales	Diagnóstico comparativo de la realidad social	Comunicación, legitimación	Sociedad vasca, Emakunde, Gobierno vasco	Relativo al indicador

## 1.2 METODOLOGÍA

La construcción de esta batería de indicadores se ha realizado en el periodo comprendido entre otoño de 2011 y otoño de 2013.

Para garantizar la utilidad y relevancia de los indicadores en relación a los objetivos planteados, la metodología de trabajo establecida ha buscado establecer espacios de debate y contribución tanto con Emakunde como con las agentes de igualdad de los Departamentos del Gobierno Vasco.

A continuación describimos brevemente el proceso metodológico desarrollado:

**a)** Por un lado, se desarrolló la **base conceptual** del mismo y se definió el marco de referencia del sistema de indicadores: se sistematizaron los objetivos y valores estratégicos de fondo de estas políticas, tal y como se han definido en el V Plan, en la trayectoria previa de anteriores planes y la Ley 4/2005 de igualdad, y se identificaron los aspectos, ámbitos o temáticas en los cuales se ha percibido que en los últimos años se ha dado un incremento o disminución significativa de la igualdad entre mujeres y hombres.

De esta manera se identificaron los *elementos más relevantes y prioritarios* en los que se debería centrar la evaluación del impacto de estas políticas y se exploraron posibles revisiones, ampliaciones y rearticulaciones de estos objetivos en aras de desarrollar su potencialidad, y de visibilizar las relaciones y sinergias entre ellos.

Se contrastaron los resultados con sendas sesiones de trabajo con Emakunde, por un lado, y las agentes de igualdad de los Departamentos del Gobierno Vasco, por el otro; para poder incorporar los conocimientos y prioridades de las principales responsables de la implementación de las políticas de igualdad en este marco de referencia.

**b)** Por el otro lado, se realizó una síntesis y análisis del **estado de la cuestión** respecto a los indicadores de género y/o desagregados por sexo a nivel internacional, europeo y estatal, revisando la bibliografía relevante y examinado las bases de datos y los sistemas de indicadores existentes para poder detectar las principales propuestas, tendencias y reflexiones al respecto. Así, se han descrito las principales características de éstos y los enfoques adoptados, a la vez que sus potencialidades, limitaciones o las críticas que han generado.

**c)** Se **sistematizaron las principales baterías de indicadores** existentes en la CAE (los definidos en el V Plan, en los informes anuales “Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi”, y en EUSTAT) para ubicarlos conceptual y prácticamente en los objetivos estratégicos de las políticas de igualdad y a la vez realizar una primera valoración de las fuentes de información con las que se cuenta. En cada uno de los ámbitos y objetivos clave se apuntaron cuáles son las temáticas para las que se dispone de información, la potencialidad de estos datos y los aspectos en los cuales se detectan vacíos significativos.

Todo ello nos ha permitido avanzar hacia el proceso de construcción de indicadores estratégicos en base de una visión más clara de la viabilidad real de los mismos, partiendo de un conjunto de indicadores reducido y ordenado en contraste con los casi 500 indicadores definidos entre el V Plan y el informe anual de “Cifras”. De esta manera se ha podido captar con mayor detalle las potencialidades y dificultades

propias del proceso de construcción de la batería de indicadores y asentar las bases para la definición de un sistema propio para la CAE.

**d)** Posteriormente **se seleccionaron los indicadores** que componen la presente propuesta, contrastándolos tanto con Emakunde como con diversas entrevistas con personas expertas<sup>1</sup> en materia de igualdad de mujeres y hombres y más concretamente en determinadas temáticas específicas. Para finalizar, se **parametrizaron** con detalle los indicadores seleccionados, elaborando para cada indicador una ficha específica y construyendo también una matriz Excel que facilita su representación gráfica en el momento que sean monitorizados y sus resultados sistematizados.

---

<sup>1</sup> Se entrevistó a Sara Moreno (Centro de estudios sociológicos QUIT sobre la vida cotidiana y el trabajo, Universitat Autònoma de Barcelona, 4/7/2010), Tània Verge (Departamento de Ciencias Políticas Universitat Pompeu Fabra, 3/7/2010) y Beatriu Masià (asociación Tamaia, Viure sense violència, 25/7/2012) para tratar de las cuestiones del equilibrio en la distribución de los trabajos y en los usos del tiempo, la participación sociopolítica de las mujeres y la violencia contra las mujeres, respectivamente; a las cuales agradecemos muchísimo su colaboración con el proyecto.

## **2. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE INDICADORES**

## 2.1 ENFOQUE DEL SISTEMA

Para una buena orientación y funcionamiento de las políticas públicas es imprescindible disponer de información adecuada y actualizada sobre las tendencias sociales y las necesidades de los distintos sectores de la población. En consecuencia, resulta necesario desarrollar mecanismos de monitoreo y evaluación que incluyan sistemas de indicadores sociales que nos informen no sólo de la eficiencia y eficacia de la gestión pública sino también de su incidencia sobre los fenómenos sociales.

En este sentido, la valoración de la capacidad de las intervenciones públicas para solucionar los problemas sociales y producir los resultados y efectos deseados es probablemente uno de los tipos de evaluación más complejos.

El principal reto que se presenta es el establecimiento de relaciones únicas y lineales de causalidad entre las políticas y programas institucionales promovidos y los resultados concretos. La evaluación de impacto debe proporcionar elementos para saber no sólo si un problema mejora o empeora sino también acerca de si la intervención pública ha incidido en éste. La dificultad reside en atribuir unívocamente un determinado resultado a la intervención pública teniendo en cuenta las relaciones existentes con otros factores y dinámicas de cambio que puedan estar incidiendo en la problemática que se pretende corregir, como se pone de manifiesto cada vez con más fuerza en las metodologías de evaluación de políticas y programas públicos (Blasco y Casado 2009).

Si bien en el corto o medio plazo se pueden identificar los resultados inmediatos de dichas políticas, la atribución de efectos o impactos a largo plazo resulta más cuestionable. Esto se debe a que la atribución única implica identificar relaciones causales lineales entre la intervención y el cambio observado así como establecer conclusiones sobre la supuesta relación existente entre éstos. Atribuir cuánto y en qué grado una determinada intervención ha generado un impacto determinado es una de las preguntas de evaluación más complejas de responder y que generan más controversia desde un punto de vista epistemológico en el marco de las ciencias políticas y sociales.

Para salvar dicha dificultad, resulta relevante utilizar un enfoque comprensivo en la evaluación y consecuentemente diseñar instrumentos de monitoreo y sistemas de indicadores multidimensionales. En el marco de la evaluación comprensiva y de la complejidad de los sistemas sociales se acepta que el cambio es atribuible a una multiplicidad de factores por lo que lleva inherente un cierto grado de impredecibilidad y que, adicionalmente, puede afectar una multiplicidad de variables. A la vez, se asume que esta diversidad de variables es también sensible a cambios del contexto (Mayne, 1999; Earl et al. 2001).

Desde este punto de vista, en las prácticas de evaluación de las políticas públicas se utiliza la combinación de una diversidad de metodologías, que acompaña este cambio del paradigma desde la comprobación de la causalidad a la comprensión de la atribución. Uno de los principales fenómenos en dichas prácticas es la adopción de metodologías de evaluación que, en lugar de buscar la significatividad estadística del fenómeno y medir su precisión, lleven a mejorar su comprensión, a identificar lo que funciona de la política evaluada, y a reducir consecuentemente la incertidumbre sobre sus resultados. Por tanto, tiene interés comprender qué políticas funcionan, mediante qué programas concretos, por qué, en qué contextos, etcétera (EVALSED, 2010).

De acuerdo con este planteamiento, el proceso de elaboración de este sistema de indicadores se ha fundamentado en las metodologías de evaluación multicriterio social (Munda, 1995, 2004, 2008). Este tipo de metodologías son adecuadas para el diseño de sistemas de indicadores en procesos de evaluación que parten del reconocimiento de la complejidad inherente al fenómeno que se está evaluando, así como de la necesidad de observar los cambios generados en una diversidad de dimensiones y variables. En el marco de las metodologías multicriterio social de evaluación, la consistencia y transparencia del proceso de identificación de las variables relevantes a tener en cuenta fortalece la legitimación y robustez del sistema. En este sentido, la participación de los agentes implicados en el proceso de diseño del sistema de indicadores resulta clave.

## 2.2 LOS INDICADORES COMO INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Los **indicadores sociales** son herramientas para la generación de información; datos que muestran o reflejan de una forma aproximada determinados aspectos de la sociedad. Se construyen partiendo de un marco conceptual explícito y deben estar vinculados a un contexto social de referencia desde el cual se interpretarán sus resultados (Domínguez y Simó, 2003). Un indicador consistente debe proporcionar información *relevante* sobre el fenómeno que se quiere estudiar y además, debe ser *preciso, medible, independiente* –en la medida de lo posible- de otros indicadores, *sensible* a los cambios, y *fácil* de interpretar (EVALSED, 2010).

A partir del tipo de información que contienen, se suelen diferenciar dos tipos de indicadores: los simples o bivariantes y los compuestos o de síntesis (EVALSED, 2010).

Los **indicadores simples** (esto es, una proporción, un porcentaje, una tasa o un índice) suelen proporcionar información directa sobre los efectos medibles del fenómeno –en este caso la desigualdad de mujeres y hombres- en variables concretas y específicas. Así, por ejemplo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, también denominada brecha salarial, se refiere a la diferencia existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, entre el salario masculino y el femenino. Este indicador nos habla de uno de los resultados más tangibles de la desigualdad de género: la discriminación que se produce en el mercado de trabajo (debido a la segregación vertical y ocupacional, al desigual valor que se atribuye al trabajo realizado por unas y otros, o a la falta de corresponsabilidad, entre otros aspectos) y se centra en captar uno de los efectos de esta desigualdad: su impacto en el salario.

En este sentido, algunos indicadores simples que destacan por su accesibilidad, bajo coste y facilidad de interpretación pueden apuntar hacia un aspecto de carácter estratégico y muy sensible a cambios sociales y en las políticas públicas. Estos indicadores resultan de interés por su potencia explicativa sobre el conjunto de fenómenos estudiados dando cuenta de la complejidad de interacciones causa-efecto entre éstos.

La exploración de los indicadores y estudios estadísticos sobre desigualdad de género a nivel nacional e internacional ha revelado la existencia de un rico mapa de sistemas de indicadores simples de género y de bases de datos desagregadas por sexo (ver anexo 5 y 6). A nivel internacional se han identificado cinco sistemas de indicadores de igualdad de género; los impulsados y/o sostenidos por la ONU, la UNECE, el Banco Mundial, CEPAL y Eurostat; a la vez que la UE está actualmente en proceso de diseño de un sistema propio de indicadores de género. En el Estado Español destaca el Sistema Estatal de Indicadores

de Género (SEIG) elaborado por parte de la Secretaria de Igualdad y en especial aquellos indicadores que permiten establecer comparaciones entre CCAA, así como sistemas autonómicos como el que se calcula anualmente en el País Vasco: *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi*.

Por otra parte, los **indicadores de síntesis (índices o indicadores compuestos)** incorporan en su cálculo distintas dimensiones e indicadores simples teniendo en cuenta la relaciones existentes entre ellos. Constituyen otra herramienta de gran valor para aproximarse de forma agregada a la situación de la igualdad de género, ya que generalmente aglutinan en un solo parámetro una diversidad de variables asociadas a un fenómeno facilitando su interpretación en el marco de realidades complejas (OCDE, 2008). Una de las principales virtudes de los indicadores de síntesis es que permiten una comparación agregada e intuitiva entre países o regiones diversos, por lo que son especialmente útiles a efectos de comunicación hacia la ciudadanía.

Sin embargo los indicadores compuestos tienen algunas limitaciones importantes. En concreto, cabe destacar que la complejidad y multidimensionalidad de fenómenos sociales como el de la desigualdad de género, puede quedar invisibilizada en la agregación de las variables para la obtención de un sólo indicador. Esta agregación puede ser muy útil a la hora de sintetizar y mostrar el avance o retroceso en la igualdad, pero puede conducir, a la vez, a interpretaciones y conclusiones simplistas en el proceso de revisión de las políticas públicas, puesto que en realidad los valores que toma el indicador dependen en gran medida de las decisiones tomadas en el proceso de su construcción (p.e., qué componentes o variables se seleccionan, qué fórmulas de cálculo, si se incluyen factores de ponderación, etcétera). Además, la construcción de un indicador de síntesis a menudo implica trabajar con datos procedentes de encuestas realizadas en diferentes períodos y condiciones. Así, ciertas modelizaciones teóricamente consistentes pueden dar como resultado valores poco fiables, y pueden provocar errores en la toma de decisiones debido a lo impreciso de los resultados. Por todo ello, el proceso de definición y contraste de los índices es fundamental.

En cualquier caso, a nivel internacional, desde los años noventa han proliferado los índices sintéticos para medir los logros de los países en relación a la igualdad de género. El PNUD, la OCDE y el BM, entre otras instituciones, monitorean periódicamente estos logros y publican los resultados de sus índices con la intención de incentivar a los países a realizar políticas favorables a los mismos. Por el contrario, las administraciones públicas del Estado español no han optado por esta herramienta sintética de medición, con la destacada excepción de la Comunidad Andaluza (en el apartado 3.4 se analiza y compara con más detalle los distintos índices detectados).

La propuesta de la presente publicación se ha centrado en construir un **sistema de indicadores mixto**, que incluya indicadores simples y compuestos, de manera que permita tanto i) interpretar y comunicar de forma fácil e intuitiva la situación de la desigualdad de género en la CAE, como ii) captar la complejidad y multidimensionalidad de las desigualdades entre mujeres y hombres en Euskadi para orientar las políticas públicas hacia su disminución. En tanto que sistema de indicadores sociales dirigido a la evaluación, pues, debe permitir dar cuenta de posibles avances o retrocesos en relación a objetivos concretos de la intervención pública en este campo para facilitar el aprendizaje, mejora y rendición de cuentas de las políticas públicas.



## 2.3 LAS HERRAMIENTAS PARA LA MEDICIÓN DE LA DESIGUALDAD EN LA CAE

El *V Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la CAE* establece 193 indicadores de evaluación y seguimiento asignados a los diferentes objetivos operativos y ámbitos de actuación; 29 de ellos relativos al capítulo referente a la Gobernanza para la igualdad y 163 a los Ejes de intervención. En su mayor parte se trata de indicadores de impacto, aunque también se introducen algunos relativos a la actividad y a los resultados del Plan. Se detalla que 104 de estos indicadores están ya disponibles mientras otros 88 deben construirse.

Estos indicadores se suman a otros sistemas y baterías de indicadores de igualdad ya existentes en la CAE –como la batería de indicadores recogida en el informe anual promovido por Emakunde “Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi”, los indicadores de seguimiento y evaluación definidos en los planes departamentales de igualdad implantados en el marco del V Plan, o bien los vinculados a los procesos de elaboración presupuestos de género y de informes de impacto de género de la normativa.

La siguiente tabla resumen las principales fuentes de información identificadas.

**Tabla 2. Estado de la cuestión de las principales fuentes de indicadores de género existentes en la CAE**

Tipo	Nombre	Objetivo	Finalidad	Destinatario/s principal/es	Estructura/dimensiones
Sistemas de indicadores	V Plan	Evaluación de políticas (proceso/ impacto/ resultados)	Legitimación, rendición de cuentas, aprendizaje institucional	Emakunde, Gobierno vasco	Estructura operativa del Plan
	Planes departamentales	Monitoreo de implementación y resultados de programas y acciones	Rendición de cuentas, aprendizaje institucional	Emakunde, Dptos.	Estructura operativa del Plan/es
Batería de indicadores estadísticos	Cifras	Diagnóstico evolutivo realidad social	Comunicación, diseño de PP	Sociedad vasca, Emakunde	Ámbitos sectoriales + V Plan
	Presupuestos	Evaluación Impacto presupuestario	Rendición de cuentas, diseño de PP	Emakunde, Dptos.	----
	IIG	Evaluación ex ante Impacto	Diseño de PP	Emakunde, Dptos.	Directrices IIG internacionales

En los últimos años, por lo tanto, se ha realizado un importante esfuerzo para seguir avanzando en una mayor concreción de la valoración del impacto de las políticas de igualdad de la CAE y en una mejora del grado de operativización de sus indicadores; en un proceso aún inconcluso.

Al valorar que la batería de indicadores propuesta resulta poco manejable a nivel operativo y demasiado extensa para proporcionar fácilmente una visión global,

Emakunde ha impulsado un proceso de diseño de un **sistema reducido de indicadores clave** que den cuenta de la evolución de los objetivos y valores de fondo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Este sistema debería incluir indicadores *estratégicos, comprensibles, socialmente valorados y sensibles* al avance social en los temas clave para la desigualdad entre mujeres y hombres.

### 3. **P**ROPUESTA DE SISTEMA DE INDICADORES

### 3.1 MARCO DE REFERENCIA Y ARQUITECTURA DEL SISTEMA

La base conceptual del sistema de indicadores de igualdad propuesto en este trabajo se basa en la perspectiva de la igualdad que se ha desarrollado en la Comunidad Autónoma de Euskadi a lo largo de los años. En concreto, se han analizado el enfoque y las prioridades políticas establecidas en los últimos planes de igualdad de mujeres y hombres del Gobierno Vasco (IV y V, correspondientes a la octava y novena legislatura), así como los planteamientos definidos por la Ley 4/2005 de Igualdad; que se han contrastado con literatura internacional y estatal especializada en políticas de género para dar la oportunidad de visibilizar también otros fenómenos relevantes.

La estrategia marco de las políticas de igualdad de la CAE conceptualiza dichas políticas en base a cuatro grandes ejes de actuación: el **empoderamiento** de las mujeres, el impulso de la **corresponsabilidad** a todos los niveles, la lucha contra la **violencia** y finalmente la implantación de la **Gobernanza de la igualdad** (o *mainstreaming* de género) en todos los poderes públicos. Este último punto referente a la Gobernanza se ha definido bien como eje de actuación -IV Plan-, bien constituyendo un capítulo específico en sí mismo -caso del V Plan.

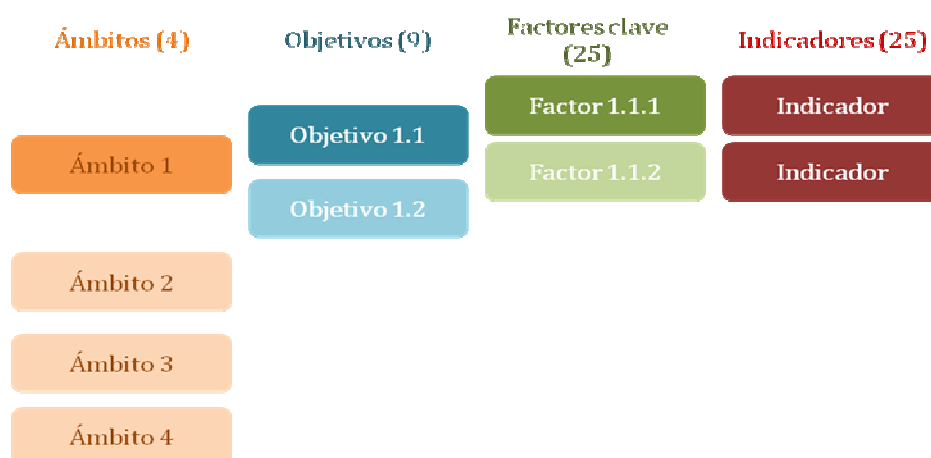
En estos cuatro grandes ejes se agrupan bajo el IV y V Plan de Igualdad un conjunto de objetivos clave de estas políticas públicas; que además son consistentes con la Ley 4/2005 de igualdad y presentan un alto grado de continuidad y coherencia interna –tal y como se señaló en la evaluación de coherencia realizada el año 2011.

El sistema de indicadores propuesto es el resultado de la derivación lógica de los indicadores desde estos **ámbitos de intervención** y **objetivos estratégicos** para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, en cada ámbito considerado relevante para la igualdad, se han establecido uno o más objetivos concretos deseables para alcanzarla –a partir de la trayectoria de las políticas de igualdad de la CAE y de las prioridades de intervención identificadas por Emakunde y las agentes de igualdad. Tras el planteamiento de los objetivos, para cada uno de ellos se han identificado los **factores clave** considerados más importantes para la consecución de dichos objetivos. Los factores clave constituyen componentes estratégicos de los objetivos que son especialmente relevantes y/o particularmente resistentes al cambio; por lo que en consecuencia retrocesos o avances en ellos nos informan de una evolución en el logro de los objetivos de la igualdad. Finalmente, los **indicadores** seleccionados hacen referencia a los factores clave seleccionados como más importantes (ver Figura 2).

Así, para cada uno de los cuatro ámbitos planteados se han identificado entre dos y cuatro objetivos de interés (9 en total). A su vez, para cada objetivo se han identificado entre 2 y 4 factores clave (25 factores en total) a los cuales se ha asociado un indicador. Como resultado se ha obtenido un sistema de 25 indicadores principales entre los que posteriormente se han priorizado 12.

Como se puede ver, aunque se acerca mucho en su espíritu y contenidos, la arquitectura del sistema no se corresponde estrictamente con el despliegue operativo del V Plan. Con ello se ha pretendido conseguir un sistema de indicadores que mantenga una máxima coherencia con la Ley 4/2005 de igualdad y con la trayectoria de políticas de igualdad de la CAE, y a la vez no se vea constreñido estrictamente por un instrumento necesariamente temporal como es un Plan estratégico de igualdad, y que por lo tanto sea capaz de proveer continuidad en la evaluación de los elementos fundamentales del impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

**Figura 2. Componentes del sistema para la derivación de indicadores**



En la tabla siguiente se presenta de forma reducida el **marco conceptual de referencia** del sistema de indicadores. La descripción y justificación del alcance conceptual de los ámbitos, objetivos estratégicos y factores claves se presentan en cada uno de los apartados del capítulo 3.

**.Tabla 3. Síntesis del marco conceptual de referencia del sistema de indicadores: ámbitos, objetivos y factores clave**

ÁMBITO	OBJETIVO CLAVE	FACTOR CLAVE
1. Gobernanza de la igualdad	1.1 Esfuerzo público por la igualdad	1.1.1 Desarrollo de la gobernanza de la igualdad
2. Empoderamiento	2.1 Aumento de la autonomía personal	2.1.1 Autopercepción
		2.1.2 Capacidad de decisión en el ámbito personal
		2.1.3 Capacidad de decisión sobre los recursos en el ámbito familiar
	2.2 Acceso a los recursos económicos y sociales	2.2.1 Acceso a la renta
		2.2.2 Acceso a condiciones de habitabilidad dignas
		2.2.3 Acceso y dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

	2.3 Acceso a la participación sociopolítica	2.3.1 Acceso a espacios de decisión y prestigio
		2.3.2 Voz de las mujeres en el debate público
		2.3.3 Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el poder político
		2.3.4 Presencia en espacios de participación social
	2.4 Cambio de valores	2.4.1 Superación de estereotipos de género
		2.4.2 Valoración social de las actividades feminizadas
3. Organización social corresponsable	3.1 Equilibrio en la distribución de los trabajos y en los usos del tiempo	3.1.1 Equilibrio en la carga total de trabajo
		3.1.2 Reparto de trabajo remunerado
		3.1.3 Reparto trabajo no remunerado
	3.2 Distribución equitativa de los recursos económicos y sociales	3.2.1 Políticas redistributivas
		3.2.2 Igualdad laboral
		3.2.3 Igualdad en sectores estratégicos: I+D
	3.3 Responsabilidad social del cuidado	3.3.1 Recursos públicos destinados al cuidado
		3.3.2 Conciliación en las empresas
		3.3.3 Organización territorial facilitadora del cuidado
4. Violencia contra las mujeres	4.1 Erradicación de la violencia contra las mujeres	Ídem
	4.2 Erradicación de la tolerancia a la violencia contra las mujeres	Ídem

## 3.2 CARACTERÍSTICAS GENERALES

El sistema de indicadores propuesto corresponde a un sistema de indicadores mixto diseñado desde un enfoque multicriterio. Incorpora la recomendación de adoptar algún **índice sintético** ya consolidado a efectos comparativos, junto con una batería de **indicadores estratégicos** dirigidos a monitorizar los avances en relación a objetivos clave para conseguir la igualdad. En este segundo nivel, se propone una selección de 12 indicadores prioritarios con el objetivo de obtener un sistema acotado y manejable. Los criterios para seleccionarlos han sido: i) importancia del factor clave (se ha incorporado al menos un indicador por cada objetivo clave, con algún indicador adicional en los considerados como más relevantes por su importancia o su aportación a la visión de conjunto); ii) disponibilidad de datos<sup>2</sup> y iii) utilidad comunicativa.

<sup>2</sup> Pese a ello algunos indicadores propuestos no están disponibles a corto plazo pero los mantenemos por su elevado interés.

Los **12 indicadores prioritarios** seleccionados se detallan en la Tabla 4 que presentamos a continuación, mientras que la explicación y parametrización detallada de cada uno de ellos la desarrollamos en el apartado 3.3.

**Tabla 4. Síntesis de la propuesta de indicadores priorizados**

Ámbito	Objetivo clave	Factor clave	Nombre del indicador
<b>Indicadores estratégicos</b>			
1. Gobernanza de la igualdad	1.1 Esfuerzo público por la igualdad	Desarrollo de la gobernanza de la igualdad	Índice de gobernanza de la igualdad
2. Empoderamiento	2.1 Aumento de la autonomía personal	Capacidad de decisión sobre los recursos en el ámbito familiar	Proporción de hogares en los que la mujer participa de la organización del presupuesto común
	2.2 Acceso a los recursos económicos y sociales	Acceso a la renta	Proporción de mujeres que cuentan con medios suficientes de vida (renta)
		Acceso y dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación	Proporción de mujeres con competencias avanzadas en el uso del ordenador
	2.3 Acceso a la participación sociopolítica	Acceso a espacios de decisión y prestigio	Presencia de mujeres en cargos directivos
		Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el poder político	Proporción de mujeres en los cargos electos de responsabilidad pública
3. Organización social corresponsable	2.4 Cambio de valores	Superación de estereotipos de género	Segregación por sexo en la elección de estudios no obligatorios
	3.1 Equilibrio en la distribución de los trabajos y en los usos del tiempo	Reparto trabajo no remunerado	Peso de la producción doméstica realizada por mujeres en relación al valor total de la producción doméstica
	3.2 Distribución de los recursos económicos y sociales	Igualdad laboral	Brecha salarial
4. Violencia contra las mujeres	3.3 Responsabilidad social del cuidado	Recursos públicos destinados al cuidado	<i>Proporción del PIB que se dedica a políticas de cuidados a largo plazo en la CAE</i>
	4.1 Erradicación de la violencia contra las mujeres	Ídem	Proporción de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en el último año
	4.2 Erradicación de la tolerancia a la violencia contra las mujeres	Ídem	Proporción de personas que están de acuerdo con la afirmación que hay casos de violencia contra las mujeres que son provocados por las mujeres
<b>Indicadores comparativos recomendados</b>			
Índice sintético 1	IDG-PNUD	Índice de Desigualdad de Género	
Índice sintético 2	GGI-WEF	Índice de Disparidad de Género	

\* En cursiva y azul, se indican los indicadores no disponibles.

Sin embargo, en aras de aportar una visión más amplia de la problemática y una mayor capacidad de introducir matices y corregir vacíos de información, se han descrito un conjunto de 27 indicadores principales (que incluyen los 14 priorizados más 13 adicionales) y 17 de complementarios.

**Tabla 5. Síntesis de los niveles de indicadores con que cuenta la propuesta**

<b>Tipo de indicador</b>	<b>Características</b>	<b>Nº de indicadores propuestos</b>
Indicadores prioritarios	Proporcionan una panorámica sintética y general dirigida a comunicar de forma rápida y fácil el avance de la igualdad en la CAE.	<b>14</b> (12 indicadores estratégicos + 2 índices recomendados)
Indicadores principales	Permiten valorar cada uno de los factores clave y objetivos estratégicos de las políticas de igualdad de la CAE.	<b>27</b> (14 indicadores prioritarios + 13 adicionales)
Indicadores complementarios	Aportan matices e informaciones adicionales a modo de complemento y/o contraste a las baterías de indicadores anteriores.	<b>17</b>



**Tabla 6. Síntesis de la propuesta de indicadores principales y complementarios**

Ámbito/ Objetivo clave	Factor clave	Nombre del indicador principal	Nombre del indicador complementario
<b>Ámbito 1: Gobernanza de la igualdad</b>			
1.1 Esfuerzo público por la igualdad	1.1.1 Desarrollo de la gobernanza de la igualdad	1 Índice de gobernanza de la igualdad	1.C.1 Porcentaje de cumplimiento de objetivos en el desarrollo de gobernanza
<b>Ámbito 2: Empoderamiento</b>			
2.1 Aumento de la autonomía personal	2.1.1 Autopercepción	2 <i>Proporción de mujeres que no tienen problemas de auto-aceptación de su aspecto físico</i>	-
	2.1.2 Capacidad de decisión en el ámbito personal	3 Proporción de mujeres que considera que su grado de control en las decisiones que afectan a las actividades personales diarias es alto.	3C1 <i>Proporción de mujeres no se atreven a hablar de sus deseos sexuales</i> 3C2 <i>Proporción de mujeres que consideran que tienen libertad de decisión sobre las cuestiones vinculadas a la reproducción (métodos anticonceptivos, reproducción asistida, número de hijos, etc.)</i>
	2.1.3 Capacidad de decisión sobre los recursos en el ámbito familiar	4 Proporción de hogares en los que la mujer participa de la organización del presupuesto común	-
2.2 Acceso a los recursos económicos y sociales	2.2.1 Acceso a la renta	5 Proporción de mujeres que cuentan con medios suficientes de vida (renta)	5C1 Proporción de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja 5C2 Dispersión en la renta de la población femenina
	2.2.2 Acceso a condiciones de habitabilidad dignas	6 Proporción de mujeres que residen en viviendas adecuadas	-
	2.2.3 Acceso y dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación	7 Proporción de mujeres con competencias avanzadas en el uso del ordenador	-
2.3 Acceso a la participación sociopolítica	2.3.1 Acceso a espacios de decisión y prestigio	8 Presencia de mujeres en cargos directivos	-
	2.3.2 Voz de las mujeres en el debate público	9 <i>Presencia de mujeres como generadoras de opinión en espacios informativos y de debate de los medios de comunicación</i>	9C1 Proporción de mujeres entre las personas que afirman haber participado en el último año en un foro o grupo de discusión política en internet 9C2 Proporción de mujeres entre las personas que reconocen haber expresado su opinión sobre un tema político en un medio de comunicación (cartas al director, llamadas a la radio,...), en el último año

	2.3.3 Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el poder político	10 Proporción de cargos electos de responsabilidad pública ocupados por mujeres	-
	2.3.4 Presencia en espacios de participación social	11 Proporción de mujeres entre todas las personas que han colaborado durante el año anterior con un sindicato, movimiento social, asociaciones de vecinos, partidos, u otro grupo organizado para intentar influir en las decisiones públicas	11C1 Proporción de mujeres cuyo grado de participación socio-político es alto (entre tres grados)
2.4 Cambio de valores	2.4.1 Superación de estereotipos de género	12 Segregación por sexo en la elección de estudios no obligatorios	-
	2.4.2 Valoración social de las actividades feminizadas	13 Brecha salarial entre las ramas de actividad más feminizadas y masculinizadas	-
<b>Ámbito 3: Organización social corresponsable</b>			
3.1 Equilibrio en la distribución de los trabajos y en los usos del tiempo	3.1.1 Equilibrio en la carga total de trabajo	14 Brecha de género en la carga total de trabajo en el día (trabajo remunerado+ trabajo doméstico y de cuidado + todos los desplazamientos)	14C1 Valor relativo de las pensiones contributivas de viudedad respecto de las pensiones contributivas de jubilación
	3.1.2 Reparto de trabajo remunerado	15 Brecha de género en los años de cotización promedio	15C1 Proporción de personas trabajadoras sobreocupadas 15C2 Brecha de género en la carga de trabajo remunerado en el día
	3.1.3 Reparto trabajo no remunerado	16 Peso de la producción doméstica realizada por mujeres en relación al valor total de la producción doméstica	16C1 Proporción del promedio de horas dedicadas al trabajo no remunerado doméstico y de cuidado personas hogar de los hombres en relación al de las mujeres 16C2 Relación entre jornada parcial y responsabilidades de cuidado en hombres y mujeres
3.2 Distribución equitativa de los recursos económicos y laborales	3.2.1 Políticas redistributivas	17 Brecha de género en la disminución del riesgo de pobreza gracias a las transferencias sociales	-
	3.2.2 Igualdad laboral	18 Brecha salarial	-
	3.2.3 Igualdad en sectores estratégicos: I+D	19 Proporción de personas ocupadas en actividades científicas que son mujeres (EDP)	-
3.3 Responsabilidad social del cuidado	3.3.1 Recursos públicos destinados al cuidado	20 <i>Proporción del PIB que se dedica a políticas de cuidados a largo plazo en la CAE</i>	20C1 Proporción de personas beneficiarias con derecho a prestación que la han recibido (por grado de dependencia) 20C2 Proporción de población de 0 a 2 años no atendida en guardería o centro educativo por razones diferentes de la preferencia familiar

	3.3.2 Conciliación en las empresas	21 Población ocupada que valora tener alguna dificultad para solicitar permisos	21C1 Asalariados/as entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares
	3.3.3 Organización territorial facilitadora del cuidado	22 Proporción de personas con acceso a servicios y equipamientos de proximidad	-
Ámbito 4: Violencia contra las mujeres			
4.1 Erradicación de la violencia contra las mujeres	4.1.1 Erradicación de la violencia contra las mujeres	23 Proporción de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en el último año	23C1 Proporción de mujeres que sufren actualmente violencia machista y que ésta se está dando desde un periodo de tiempo de 1 a 10 años
	4.2 Erradicación de la tolerancia a la violencia contra las mujeres	24 Proporción de mujeres que no identifican la situación de violencia sufrida	-
		25 Proporción de personas que están de acuerdo con la afirmación que hay casos de violencia contra las mujeres que son provocados por las mujeres	-
Indicadores comparativos recomendados			
Índice sintético 1 IDG-PNUD		Índice de Desigualdad de Género	
Índice sintético 2 GGI-WEF		Índice de Disparidad de Género	

*\* En cursiva y azul, se indican los indicadores no disponibles.*

Las **características generales** de los indicadores seleccionados son las siguientes:

- Solidez de la correspondencia con el sistema de referencia; los indicadores están firmemente asociados a éste.
- Son específicos y directamente vinculados al fenómeno del que pretenden informar.
- Son relevantes y oportunos para la aplicación de políticas: 1) describiendo la situación prevaleciente en el sector, 2) permitiendo establecer metas y convertirlas en acciones.
- Son claros y de fácil comprensión para que no se generen dudas sobre su significado.
- Son confiables y exactos, siendo su formulación explícita para entender de qué tipo de valor se trata (absoluto o relativo, de una tasa, índice, etc.).
- Cuentan con objetivos claros para evaluar a qué distancia nos encontramos de la situación deseada y proceder a la toma de decisiones pertinentes.
- Son de cálculo factible a partir de la disponibilidad de datos existente –o se prevé la posibilidad de obtenerlos a corto o medio plazo.

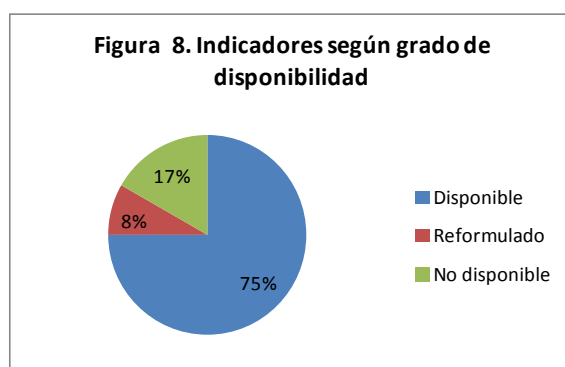
Dedicamos la totalidad de este capítulo a la descripción y justificación de los distintos indicadores. En un primer apartado (3.3) se abordan los indicadores estratégicos para después entrar en los índices de síntesis comparativos (3.4).

### **3.3 SISTEMA DE INDICADORES ESTRATÉGICOS**

En este apartado describimos el sistema de indicadores estratégicos de forma exhaustiva, desarrollando sucesivamente la conceptualización y justificación de cada ámbito, objetivo, factor clave e indicador de referencia propuesto. Para poder ofrecer una visión de conjunto, se irán desgranando tanto los indicadores principales como los complementarios.

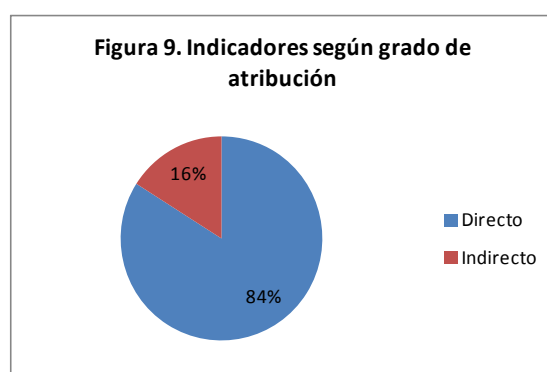
De los 25 indicadores principales identificados, el 75% están disponibles en el sistema estadístico y de generación de datos de la CAE o, en su falta, del Estado español. Adicionalmente, el 8% de los indicadores constituyen propuestas de reformulación de indicadores ya existentes –introduciendo, por ejemplo, algunas modificaciones en preguntas de encuesta (Figura 3).

**Figura 3. Indicadores según grado de disponibilidad**



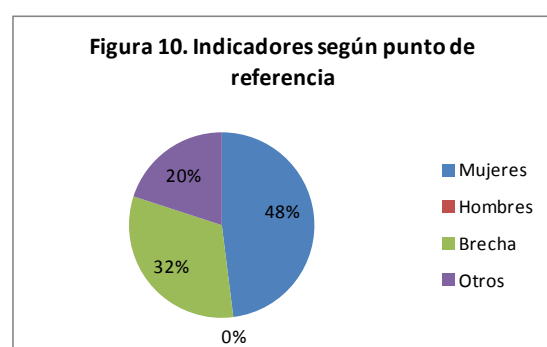
Por otro lado, se ha valorado que el 84% de los 25 indicadores se refieren directamente el factor clave a considerar, mientras que el 16% lo captan de manera indirecta (Figura 4).

**Figura 4. Indicadores según grado de atribución**



Según el punto de referencia del indicador, el 48% corresponde a indicadores que apuntan a la proporción de mujeres que cumple con el factor de monitoreo, mientras que el 32% serían indicadores expresados en términos de brecha entre mujeres y hombres (Figura 5).

**Figura 5. Indicadores según punto de referencia**



La **parametrización** de cada uno de los 25 indicadores principales se encuentra en el anexo 6.1. En las fichas descriptivas se han incluido los siguientes parámetros: el nombre del indicador, la fórmula para su cálculo, la fuente de verificación de los datos para su estimación, el organismo generador de los datos, algunas consideraciones para su cálculo y la identificación de su valor añadido mediante un sistema de iconos. Cabe destacar que en el apartado de consideraciones para su cálculo, se han incluido sugerencias de parámetros de desagregación interna de los indicadores para un análisis más profundo de las desigualdades existentes para el indicador en cuestión<sup>3</sup>.

A continuación se presentan los indicadores organizados por ámbitos y objetivos clave. Las referencias (numeraciones) de los indicadores corresponden a las utilizadas en la tabla de parametrización del Anexo.

### 3.3.1 ÁMBITO 1: GOBERNANZA DE LA IGUALDAD

Uno de los elementos clave a monitorizar para poder evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres es el **seguimiento de los avances realizados en el compromiso de las administraciones públicas** respecto a este tema.

La ubicuidad de las desigualdades de género implica que es necesario abordar este problema desde todos los actores habituales de las políticas públicas, reorientando el *mainstream* o corriente principal de la acción de gobierno a partir de la inclusión sistemática del principio de igualdad en *todos* los procesos y sectores administrativos. Requiere por lo tanto, de la definición e implantación de estrategias claras y sostenidas para promover el cambio institucional de las administraciones y para transformar en profundidad las estructuras, dinámicas institucionales y culturas organizativas y así incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de las políticas.

Las iniciativas enfocadas a **promover el cambio institucional en el seno de la propia administración**, pues, son un objetivo de enorme relevancia para las políticas de igualdad. Sin embargo, a nivel estatal e internacional con frecuencia este componente de cambio institucional no ha sido desarrollado de una forma tan explícita y sistemática como se ha concretado la dimensión más sectorial de las políticas de género.

Una de las razones para ello es que la forma concreta de llevar a la práctica estos cambios institucionales sigue siendo uno de los grandes retos de las políticas de igualdad de género. En diferentes contextos y momentos se han implantado estrategias muy diversas, con diferentes arquitecturas institucionales, modelos de intervención, instrumentos de política pública y metodología. Pese a ello, en general su aplicación práctica y su capacidad de impacto ha sido bastante limitada e irregular<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> No obstante, se debe tener en cuenta que en los datos provenientes de encuesta, las posibilidades de desagregación dependerán del tamaño de la muestra, por lo que en realidad para muchos de los indicadores es probable que no estén disponibles los datos desagregados.

<sup>4</sup> Como se muestra, por ejemplo, en Braithwaite, M. (2005) *Gender-sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact*, Informe final del Proyecto EQUAPOL (2002-2005), financiado por V Programa Marco de la UE.

Esta complejidad, diversidad y falta de concreción ha llevado a que la definición de indicadores de seguimiento y evaluación en este ámbito sea un campo poco explorado. De hecho, las pocas **experiencias identificadas a nivel internacional** se centran más en la realización de evaluaciones de carácter comprensivo que en el establecimiento de indicadores concretos que permitan comparar y monitorear los avances a lo largo del tiempo<sup>5</sup>.

En el Sistema de Naciones Unidas, por ejemplo, el PNUD y UN-HABITAT han realizado sendos informes para evaluar la implantación del *mainstreaming* de género (MG) en sus organizaciones; el Banco Mundial ha llevado a cabo una evaluación de las políticas de género de la institución realizada desde la perspectiva del MG; y la OIT ha iniciado un proceso de identificación de una metodología para realizar una evaluación sobre su estrategia de *mainstreaming*<sup>6</sup>.

Sin embargo, sólo esta última experiencia de la OIT se aproxima a una propuesta de batería de indicadores (Bastia, 2000) para evaluar el progreso de su estrategia de GM en clave interna, aunque la evaluación no está totalmente implementada. En cualquier caso, en estas organizaciones no parecen haberse desarrollado propuestas de índices sintéticos relativos a gobernanza de la igualdad, puesto que su propio ámbito de actuación y estructura son organizaciones muy complejas.

A diferencia de otras administraciones del ámbito estatal e internacional, la CAE cuenta con una importante trayectoria en la definición de los instrumentos de la Gobernanza, incluso a nivel normativo mediante la Ley 4/2005 de Igualdad de mujeres y hombres. Ha sido pionera en la operativización de esta estrategia de cambio institucional, destacando por su alto grado de coherencia y consolidación, y por la concreción de objetivos e incluso de indicadores de evaluación en este ámbito<sup>7</sup>.

Así pues, la existencia de un marco normativo claro y ambicioso, y la sólida trayectoria de trabajo previo y de implantación en los diferentes niveles de gobierno de instrumentos de planificación e intervención potentes (los planes de igualdad de cada legislatura, entre ellos), sitúa a la CAE en una posición privilegiada para desarrollar un indicador que

---

<sup>5</sup> En el marco de este proyecto no se ha realizado una investigación específica y sistemática acerca de la existencia de índices e indicadores de MG y cambio institucional a nivel internacional, aunque sí se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica exploratoria que nos ha permitido detectar las iniciativas mencionadas.

<sup>6</sup> Tanto el PNUD, como UN-HABITAT y el BM adoptan estrategias mixtas para la evaluación: los tres realizan análisis de sus documentos (ya sea de proyectos concretos, como de declaraciones institucionales o documentos organizativos) y estudios de caso de proyectos en el terreno o de países beneficiarios de programas. Se trata pues, de aproximaciones fundamentalmente cualitativas guiadas por sus propios objetivos y definición del *mainstreaming* de género. Asimismo, tanto UN-Habitat como PNUD realizan encuestas de opinión a su propio personal, mientras que además, el BM y UN-Habitat evalúan su interacción con otras instituciones que realizan políticas con el mismo fin. Para más información, ver bibliografía adjunta.

<sup>7</sup> En sus sucesivos Planes de igualdad y en la Ley 4/2005 de Igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. se establecen una serie de instrumentos y de objetivos a conseguir para que los poderes públicos modifiquen de forma efectiva sus procesos clave e introduzcan el principio de igualdad. De hecho, tanto en el Plan vigente como en planes anteriores se ha dedicado un apartado específico a desarrollar y concretar los objetivos de gobernanza para la igualdad. Es destacable asimismo el alto grado de continuidad y estabilidad de la apuesta realizada en este ámbito del cambio institucional, a la vez que se han desarrollado instrumentos de seguimiento y evaluación de forma sistemática, amplia y pionera.

permita evaluar de forma periódica los avances en el *mainstreaming* de género y en la gobernanza de la igualdad.

Con esta finalidad proponemos la construcción de un **índice** que se base en la información existente sobre el **cumplimiento de los objetivos de gobernanza de la igualdad** con los que se ha dotado la CAE; objetivos que ya están ampliamente identificados y desarrollados en la normativa y políticas previas de la CAE y que además coinciden con los elementos principales que la literatura especializada y las experiencias internacionales apuntan como necesarios para promover la igualdad.

El alcance de dicho índice de *mainstreaming* es el del **conjunto de las administraciones públicas** de la CAE dada la inexistencia de un sistema de información que provea de datos sobre el ámbito privado. En el caso de que en el futuro se cuente con algunos datos sistemáticos referentes a las empresas (información sobre la implantación de planes de igualdad, por ejemplo), también se podría valorar esta cuestión conjuntamente.

Por consiguiente, nuestra propuesta de índice de gobernanza se centra en valorar el avance de las administraciones vascas en su conjunto –con la posibilidad de desagregar por niveles de gobierno– en la implantación de algunos de los elementos clave de la Gobernanza de la igualdad.

En los siguientes apartados empezamos por describir el proceso de conceptualización de la gobernanza, en aras de fijar un marco de referencia para el indicador, para después pasar a describir con mayor detalle la propuesta de indicador de gobernanza.

### Conceptualización: ¿Qué entender por Gobernanza de la igualdad?

Desde nuestro punto de vista, los componentes y dimensiones del índice se deben basar en la conceptualización con la que el GV en general y Emakunde en particular han venido desarrollando a lo largo de su trayectoria acerca de qué es lo que se entiende por gobernanza de la igualdad. La Ley 4/2005 promulga la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos<sup>8</sup>.

En síntesis, en las políticas de igualdad de la CAE se han desarrollado los siguientes instrumentos de gobernanza:

---

<sup>8</sup> A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género “la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”. Para ello, en el título II se establecen diversas medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas: en el capítulo II, en estadísticas y estudios; en el capítulo III respecto la capacitación del personal de la administración; en el capítulo IV, en la actividad normativa y administrativa (evaluación previa del impacto de género, uso no sexista del lenguaje, la consideración de la perspectiva de género como uno de los criterios de valoración en la concesión de subvenciones y en la contratación y la realización de procesos selectivos no discriminatorios).



**Tabla 7. Instrumentos de gobernanza de la igualdad de la CAE según la Ley 4/2005, el V Plan y el sistema de información**

Ámbitos*	Instrumentos de gobernanza		Ley 4/2005	V Plan (bloques)	Sistema información (bloques)
Planificación	De igualdad		Título II	A	A
	Interna		Título III	-	B
	Sectorial		Título II	J	K
Estructuras	Unidades y/o agentes		Título I	B	C
	Coordinación		Título I	C	D
	Participación		Indirectamente Título I <sup>9</sup>	M	E
Económicos	Presupuestos		Título I <sup>10</sup>	I	F
	Contratación y subvenciones		Título II	K	L
Personal	Formación interna		Título II	E	H
	Selección RRHH		Título II	F	I
	Paridad	Jurados y tribunales	Título II	L (íd.)	M
		Órganos y procesos consultivos y participativos	Título III	M (íd.)	
Normas (IIG)			Título II	H	J
Estadísticas			Título II	D	G
Lenguaje no sexista			Título II	G	-

\* La agrupación de los instrumentos en ámbitos más grandes es una propuesta de las autoras en aras de agregar aspectos comunes y avanzar hacia una definición de componentes de un índice sintético. Sin embargo es totalmente discutible y se podrían pensar fácilmente agrupaciones alternativas (incorporando, por ejemplo, la planificación interna al ámbito de personal, entre otros).

Resulta clave que un índice sintético de desarrollo de gobernanza para la igualdad, pues, incorpore la información relativa a todos o algunos de estos elementos.

### Operativización del índice de gobernanza

El indicador propuesto se centra en el seguimiento del **porcentaje de agentes con un desarrollo de los instrumentos de gobernanza básicos** –entendiendo por agentes a las diversas administraciones vascas.

La **propuesta de índice** que realizamos parte de una valoración del grado de disponibilidad de datos en relación a la implantación de los diferentes instrumentos de

<sup>9</sup> En concreto, se detalla lo siguiente “Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres”.

<sup>10</sup> Capítulo III. Financiación (se detalla que todas administraciones deben especificar anualmente en su presupuesto los recursos para la implantación de la Ley).

gobernanza en las administraciones públicas de la CAE. y constituye un indicador calculable y sencillo de gobernanza de la igualdad que ha sido incorporado en la batería de indicadores construida en este proyecto.

El principal valor añadido del índice es su *naturaleza adaptativa* a las diferentes fases de despliegue de la política de gobernanza de la CAE. En este sentido, en la medida en la que la gobernanza se despliegue con mayor intensidad, existe la posibilidad de ampliar las componentes y variables del índice para adaptarlo al nivel de profundidad de los resultados esperados. En principio el sistema de información y seguimiento de las políticas de igualdad de la CAE permitiría esta ampliación a medida que vaya consolidándose su implantación.

En el apartado dedicado a las Consideraciones finales se apuntan algunos elementos a tener en cuenta para una potencial ampliación futura de los componentes del índice.

## DESCRIPCIÓN DEL ÍNDICE

El índice de gobernanza que se podría calcular a día de hoy sería, como se ha apuntado, un indicador que mida el **Porcentaje medio de agentes que han implantado los instrumentos básicos de la gobernanza de la igualdad** (Ind. 1).

Los tres instrumentos básicos que incluye son: los PLANES DE IGUALDAD; la existencia de entidades, órganos o UNIDADES DE IGUALDAD<sup>11</sup>; y la existencia de una PREVISIÓN PRESUPUESTARIA ESPECÍFICA dedicada a la igualdad. Esto es, los capítulos II y III del Título I de la Ley y el capítulo I del título II (bloques A, B, e I del V Plan). Con esta selección de componentes centramos la atención en los instrumentos mínimos de intervención sin los que, tal y como apunta la literatura existente, es muy difícil sino imposible impulsar la igualdad. Se trata, por lo tanto, de instrumentos *necesarios pero no suficientes*.

A la vez, un indicador de este tipo permite valorar la *extensión* de la gobernanza pero no su *intensidad*. Es decir, sabremos por ejemplo si los agentes tienen unidad o si han definido un presupuesto específico pero no se podrá valorar si este personal o presupuesto implica un compromiso mínimo o elevado con la igualdad. Aún así, en el contexto actual en el que el grado de despliegue de estos instrumentos normativos de gobernanza no es aún total en el conjunto de administraciones públicas de la CAE, consideramos que esta propuesta de índice sigue siendo relevante y estratégica para evaluar el despliegue de esta fase de la política de igualdad en todas las administraciones.

El **Índice de gobernanza de la igualdad** propuesto se integra en la batería de indicadores desarrollada en el ámbito 1 de Gobernanza de la igualdad.

---

<sup>11</sup> En función de una valoración del grado de obligatoriedad que marca la Ley y en aras de permitir la comparabilidad, habría que valorar si se incluye únicamente la existencia de unidades de igualdad o si por lo contrario si se considera también en cierto modo equivalente el contar con personal específicamente dedicado a la igualdad.

**Tabla 8. Ficha relativa al índice de gobernanza de la igualdad (1)**

Nombre indicador	Índice de gobernanza de la igualdad
Ámbito	1. Gobernanza de la igualdad
Fuente	Sistema de información de las políticas de igualdad de la CAE
Disponibilidad	Sí
Departamento/ organismo responsable	Emakunde
Fórmula de cálculo del indicador	(% de agentes que afirman tener plan + % de agentes que afirman tener unidad + % de agentes que afirman tener previsión presupuestaria específica para la igualdad) /3 Una fórmula alternativa podría ser el cálculo del % de agentes que cumplen los tres requisitos (más restrictiva) o bien, por lo contrario, que cumplen al menos 1 o 2 de los tres requisitos (más abierta).
Unidades	Proporción de agentes (administraciones públicas)
Rango	0%-100% (o bien 0-1)
Tendencia	↑
Periodicidad medición	Podría ser anual si se mantiene la evaluación de resultados anual.
Factores desagregación	Niveles de gobierno Tipo de instrumento de gobernanza (planes, unidades, previsión presupuestaria)
Comentarios	<p>* El indicador se aplicaría a Departamentos del GV, Diputaciones forales, Mancomunidades y ayuntamientos y OOAA-otros entes públicos; no se aplicaría a empresas públicas.</p> <p>* Es posible que se pueda calcular una aproximación a este índice de forma retrospectiva a partir de las evaluaciones anuales del IV Plan realizadas antes de la puesta en marcha del sistema informático de información.</p> <p>* <u>Nota de cálculo:</u> Consideramos que dado que se trata de los instrumentos básicos y previstos en la Ley desde hace tiempo, el porcentaje debe calcularse en relación al <i>número total</i> de agentes y no al número de agentes que han respondido a la pregunta, de manera que las no respuestas cuenten como un no.</p> <p>Sin embargo, esta perspectiva puede generar dificultades en el ámbito local. Así, proponemos que en el caso de los ayuntamientos para calcular el porcentaje se parta de un número total de agentes menor al número de entes locales existentes en la CAE. Se deberían contabilizar por lo menos a todos los municipios grandes y medianos y establecer un número definido por lo que refiere a los municipios pequeños (en base al grado de respuesta anterior, por ejemplo); para evitar que el gran número de localidades pequeñas con poca capacidad de creación de estructuras distorsione la monitorización del avance en este ámbito.</p>

## FUENTE DE VERIFICACIÓN

El indicador propuesto resulta del promedio de la proporción de agentes que han implantado los instrumentos básicos de la gobernanza de la igualdad. La fuente de información para esta evaluación es el cuestionario del Sistema de Información de las Políticas de Igualdad de la CAE que Emakunde ha implantado en los últimos meses.

En la tabla siguiente presentamos la fuente y la escala de valoración de referencia a utilizar para considerar que los agentes han implantado cada instrumento –a partir de las respuestas del cuestionario.

**Tabla 9. Construcción técnica del índice de gobernanza**

Instrumento	Pregunta fuente (sistema de información)*	Respuestas a partir de las que se considera que el instrumento está implantándose
Planes	1.A.2 ¿Tienen en su entidad actualmente un plan o programa para la igualdad vigente?	Si + En proceso de diseño
Unidades	<i>Si se opta por incluir también la existencia de personal específico:</i> 1.C.1 ¿Tienen personal dedicado al impulso de la igualdad?	Si
	<i>Si sólo se incluye la existencia de una unidad formal:</i> 1.C.9 ¿Tienen constituida formalmente un órgano o unidad administrativa de igualdad?	Si + En proceso de diseño
Presupuesto específico	1.F.2 Presupuesto asignado anual destinado a la igualdad de mujeres y hombres del Departamento, Diputación Foral, Ayuntamiento, Mancomunidad, OOAA, o institución.	Cualquier respuesta excepto “No se dispone de este desglose del presupuesto”.

\* Indicamos referencia del cuestionario en el momento de su elaboración. Habría que tener en cuenta que el número de la pregunta puede haber cambiado en la fase de implantación del sistema.

## Consideraciones para la ampliación del índice de gobernanza

El índice propuesto plantea la posibilidad de ampliar los componentes que lo integran profundizando en los aspectos e instrumentos de gobernanza previstos en la Ley que se incorporan para captar con más matices el avance de ésta. En este sentido, se confirma que el Sistema de Información de las Políticas de Igualdad puede proveer, potencialmente, de información más amplia.

Cabría esperar pues que a medio plazo este índice pudiera ser sustituido por otro índice más complejo que abarque información más ambiciosa. El planteamiento de esta ampliación del índice tiene una vocación eminentemente progresiva y de adaptación al propio proceso de transversalización. Así, se plantea la necesidad que la ampliación sea desarrollada necesariamente a medida de que se vaya consolidando la implementación del Sistema de Información existente, que en estos momentos es aún muy reciente. De hecho, muchas de las decisiones claves de su construcción –en cuanto a qué indicadores e instrumentos priorizar- están estrechamente vinculadas a cómo esté funcionando el

sistema y a los niveles de respuesta que se vayan consiguiendo a las diferentes preguntas que puedan alimentar el índice.

Asimismo, una ampliación de este tipo requeriría tener en cuenta: a) cuáles serían otros instrumentos de gobernanza de más interés y prioridad, b) cómo se podrían formular los indicadores asociados a dichos instrumentos y, posteriormente, c) cómo establecer los umbrales de valoración correspondientes. Abordamos estos temas a continuación.

### **Priorización de otros instrumentos a incorporar en el índice**

Si el índice propuesto incorpora información relativa a los tres instrumentos normativos considerados como prioritarios (planes, unidades y presupuestos específicos), una posible ampliación del índice debe identificar qué otros instrumentos de los descritos en la tabla 7 se incorporan.

Dado que incluir indicadores de todos los instrumentos generaría un índice excesivamente complejo y poco útil, para poder priorizar entre todos estos mecanismos habrá que tener en cuenta:

- la *relevancia* del instrumento de cara a la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la actuación pública. En este sentido, la literatura comparada y la experiencia práctica apuntan a la importancia de mantener ESTRUCTURAS ESPECÍFICAS encargadas de impulsar y/o monitorizar la igualdad para que no se convierta en una “tarea de nadie”; así como la importancia de incidir en el ámbito ECONÓMICO y en la formulación de NORMAS, en tanto son los principales mecanismos de intervención de las administraciones.
- la *comparabilidad* entre niveles de gobierno. Los instrumentos de gobernanza no son exactamente los mismos para todas las administraciones por razones competenciales, por lo que si se pretende poder agregar las distintas administraciones quizás habría que descartar algunos elementos –por ejemplo, los informes de impacto de género de la normativa, a valorar.
- la *disponibilidad y fiabilidad* de la información es otro elemento a tener en cuenta. Un índice de estas características presenta de entrada dificultades para conseguir la información, pero por sus propias características algunos ámbitos son especialmente complicados. Destacamos, por ejemplo, la cuestión de los avances en ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS, en el LENGUAJE NO SEXISTA, en la PARIDAD o en la SELECCIÓN DE PERSONAL, que nos llevarían *a priori* a descartar estos aspectos.

Estos criterios servirán para identificar qué instrumentos adicionales pueden incluirse en adelante en el indicador y garantizar que éstos sean los instrumentos más significativos para dar cuenta del cambio institucional y la incorporación del principio de igualdad.

### **DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES**

Ampliar las componentes del índice permite no sólo incluir más instrumentos de gobernanza sino también valorar distintos aspectos de la implantación de los instrumentos. Esto nos lleva a identificar, para cada instrumento/componente, varios indicadores que apuntan a diferentes aspectos de su implantación. Por ejemplo, si en el

índice propuesto para la primera fase el indicador de referencia era simplemente la *existencia* de plan / unidad / previsión presupuestaria, en esta fase se podría ir más allá e identificar indicadores que apunten a otros aspectos como el grado de interdepartamentalidad en los planes o las características relevantes de las unidades. Para ello, sin embargo, es necesario valorar detenidamente las posibilidades y umbrales de valoración.

Presentamos a continuación una tabla con los ámbitos, instrumentos y factores clave que podrían enriquecer el índice.

**Tabla 10. Ámbitos, instrumentos y factores clave que podrían componer el indicador de gobernanza (ampliado)**

Ámbitos*	Instrumentos de gobernanza	Factores clave / indicadores
Planificación	De igualdad	Existencia de plan de políticas de igualdad Grado de interdepartamentalidad en la elaboración Grado de interdepartamentalidad en su implementación
	Interna	Existencia de plan para la igualdad interna
	Sectorial	PdG en planes sectoriales (que contengan: Objetivos o medidas de igualdad, Análisis de género, Participación de la unidad de género en la elaboración)
Estructuras	Unidades y/o agentes	Existencia de Unidad Existencia de personal específico Que el personal forme parte de estructura admtnva.
	Coordinación	Existencia de estructuras de coordinación intra e interdptl en igualdad, y en otros en temas relacionados
	Participación	Existencia de órganos de participación específica Inclusión de paridad en órganos no específicos Inclusión de obj. igualdad en órganos no específicos Participación de entidades para la igualdad en órganos no específicos Participación de expertas en igualdad en órganos no específicos
Económicos	Presupuestos	Existencia de presupuestos específicos Existencia de presupuestos con perspectiva de género (por ejemplo, elaborando IIG de presupuestos generales y/o de programas)
	Contratación y subvenciones	Inclusión de criterios de igualdad en contratación, subvenciones y convenios
Personal	Formación interna	Realización de formación (horas y/o sesiones) Existencia de un Plan de formación Realización de sesiones no específicas con contenidos de igualdad
	Selección RRHH	Inclusión de méritos de género Inclusión de contenidos de género
	Órganos / paridad	Paridad en tribunales de selección, en órganos colegiados, en otros órganos
Normas (IIG)		Elaboración de IIG de normativa Modificación de normas después de IIG

En esta fase debe realizarse un proceso dirigido a seleccionar *qué ámbitos* constituirían los componentes del índice y, dentro de éstos, *qué indicadores* apuntan a los factores clave de mayor interés. Adicionalmente, otra de las cuestiones a determinar es la necesidad o no de valorar de diferente manera la importancia de cada componente asignándole *ponderaciones* o pesos diferenciados si se considera necesario.

Por ejemplo, se podría establecer un índice que incluya tres componentes: Planificación + Estructuras + Instrumentos económicos, donde cada uno de estos componentes se construye a partir de uno o varios indicadores a los cuales se les puede asignar igual o diferente peso.

## UMBRALES DE VALORACIÓN

Por último, una posible ampliación de las componentes e indicadores incluidos en el índice plantea la necesidad de establecer los *umbrales de valoración* para los indicadores en relación a las fuentes de verificación (en este caso, el Sistema de Información). Esto es, reflexionar en torno a preguntas como la siguiente: ¿qué respuesta consideraremos que denota que el agente está desarrollando un determinado instrumento de gobernanza? (en relación a la pregunta del cuestionario que permite la estimación del indicador). Posibles y diferentes respuestas podrían ser, por ejemplo, si el agente afirma que ha realizado determinada acción independientemente de la frecuencia, o en cambio, incluirlo sólo si lo hace de forma más o menos sistemática. Por lo tanto, se destaca la necesidad que el ejercicio de establecimiento de los umbrales de valoración pase por un **proceso de reflexión institucional** en el que se proyecten tanto los criterios y valores de la política de igualdad como el proceso planteado para su despliegue.

Expuestas las fases que guiarían la ampliación de las componentes del índice, planteamos la posibilidad adicional existente de variar la orientación del mismo desde una formulación centrada en el QUIÉN (es decir, en el porcentaje de agentes que desarrollan determinados instrumentos de gobernanza) hacia una formulación centrada en el QUÉ ([Porcentaje de cumplimiento de objetivos en el desarrollo de gobernanza, Ind. 1C1](#)). Este posible enfoque orientaría el índice a medir no tanto la implantación institucional de los instrumentos de gobernanza entre los agentes sino su *intensidad cualitativa*. Se trataría pues de calcular el índice no en función de los agentes sino de los instrumentos.

Se establecería un referente de máximo desarrollo de la gobernanza en el ámbito de actuación de las administraciones de la CAE –general y por instrumento- y se identificaría en qué grado los agentes lo aplican. Por ejemplo, si en el ámbito económico un máximo de cumplimiento sería: Tener previsión presupuestaria dedicada a la igualdad + Realizar informes de impacto de género del presupuesto + Incorporar criterios de igualdad en contratación y subvenciones, un agente que sólo haya llegado a definir la previsión presupuestaria estaría en un 33% del cumplimiento de objetivos de gobernanza en el ámbito económico.

En cualquier caso, la agregación del desempeño de todos los agentes nos daría pues un **índice de cumplimiento de objetivos en el desarrollo de la gobernanza** que no nos indicaría cuántos agentes realizan iniciativas en este sentido pero sí aportaría información relevante sobre el grado de intensidad con el que se avanza en la gobernanza y dónde se encuentran los principales logros y dificultades.

**Tabla 11. Ficha relativa al índice de gobernanza de la igualdad (2)**

Nombre indicador	Índice de gobernanza de la igualdad
Ámbito	1. Gobernanza de la igualdad
Fuente	Sistema de información de las políticas de igualdad de la CAE
Disponibilidad	Indicador en principio disponible a medio plazo pero que habría que construir y contrastar.
Departamento/ organismo responsable	Emakunde
Fórmula de cálculo del indicador	Por acabar de concretar Una opción sería la posibilidad de establecer ponderaciones entre los indicadores que componen cada instrumento y entre distintos instrumentos.
Unidades	Proporción de desarrollo de los objetivos e instrumentos de la gobernanza de la igualdad
Rango	0%-100% (o bien 0-1)
Tendencia	↑
Periodicidad medición	Por decidir. En principio podría ser anual si se mantiene la evaluación de resultados anual.
Factores desagregación	Niveles de gobierno Tipo de instrumento de gobernanza
Comentarios	Si bien los componentes y dimensiones del índice pueden fundamentarse en la trayectoria estable y consolidada en desarrollo de gobernanza por parte de Emakunde, sus datos se alimentarían del sistema de información de las políticas de igualdad de la CAE, que está iniciando su andadura. Por lo tanto es probable que se deba establecer una estrategia gradual de desarrollo y/o comunicación del índice.  Puede ser necesario considerar la incidencia de la falta de respuesta en algunas cuestiones a la hora de calcular el mismo.

### 3.3.2 ÁMBITO 2: EMPODERAMIENTO

Se entiende que el empoderamiento es el proceso por el cual las mujeres fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven (León, 1997). En el marco conceptual de las políticas de igualdad de la CAE, el empoderamiento de las mujeres ocupa un lugar central y se considera que la igualdad comienza por un autodesarrollo en el nivel individual y cotidiano que fundamenta los cambios a nivel macrosocial, y al mismo tiempo es consecuencia de los mismos, generándose un círculo virtuoso.

Se trata pues de un ámbito clave que concentra el 48% indicadores principales propuestos. De ellos, la mitad hacen referencia al aumento de la autonomía personal y al acceso a recursos económicos y sociales, que se consideran objetivos clave. Los indicadores de estos dos objetivos clave no parten de una perspectiva de brecha que compare la situación de mujeres y hombres porque pretenden captar los factores claves para el desarrollo de las capacidades de las mujeres; un desarrollo en el cual los hombres no deben ser el colectivo de referencia implícito.



Los otros dos objetivos claves de empoderamiento tienen una perspectiva más macrosocial: la participación sociopolítica, y el cambio de valores. En este segundo grupo, la perspectiva de brecha se considera necesaria para comprender la realidad. En el primer caso, se pretende dar cuenta de la relativa exclusión de las mujeres en la deliberación democrática y la participación en los espacios de poder, para lo cual puede establecerse el horizonte normativo del 50% de presencia de hombres y mujeres. En el segundo, se quiere evaluar la persistencia de la llamada ideología de género, que desvaloriza los valores considerados como femeninos, con lo que se reproduce la segregación y jerarquización de lo femenino, restringiendo las capacidades de elección de hombres y mujeres.

Aunque en su mayor parte los indicadores de este ámbito están disponibles, es en estas cuestiones donde nos hemos encontrado más problemas de disponibilidad e interpretación de los datos (en especial por lo que refiere a la autonomía personal), y también es el ámbito en el que más se ha recurrido a fuentes provenientes de encuestas de opinión, por la dificultad de acceder a información más directa.

**Tabla 12. Síntesis de la propuesta de indicadores principales referentes al Empoderamiento\***

Objetivo clave	Factor clave		Número y nombre del indicador	
2.1 Aumento de la autonomía personal	2.1.1	Autopercepción	2	<i>Proporción de mujeres que no tienen problemas de auto-aceptación de su aspecto físico</i>
	2.1.2	Capacidad de decisión en el ámbito personal	3	Proporción de mujeres que considera que su grado de control en las decisiones que afectan a las actividades personales diarias es alto
	2.1.3	Capacidad de decisión sobre los recursos en el ámbito familiar	4	Proporción de hogares en los que la mujer participa de la organización del presupuesto común
2.2 Acceso a los recursos económicos y sociales	2.2.1	Acceso a la renta	5	Proporción de mujeres que cuentan con medios suficientes de vida
	2.2.2	Acceso a condiciones de habitabilidad dignas	6	Proporción de mujeres que residen en viviendas adecuadas
	2.2.3	Acceso y dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación	7	Proporción de mujeres con competencias avanzadas en el uso del ordenador
2.3 Acceso a la participación sociopolítica	2.3.1	Acceso a espacios de decisión y prestigio	8	Presencia de mujeres en cargos directivos
	2.3.2	Voz de las mujeres en el debate público	9	<i>Presencia de mujeres como generadoras de opinión en espacios informativos y de debate de los medios de comunicación</i>
	2.3.3	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el poder político	10	Proporción de cargos electos de responsabilidad pública ocupados por mujeres
	2.3.4	Presencia en espacios de participación social	11	Proporción de mujeres entre todas las personas que han colaborado durante el año anterior con un sindicato, movimiento social, asociaciones de vecinos, partidos, u otro grupo organizado para intentar influir en las decisiones públicas

2.4 Cambio de valores	2.4.1	Superación de estereotipos de género	12	Segregación por sexo en la elección de estudios no obligatorios
	2.4.2	Valoración social de las actividades feminizadas	13	Brecha salarial entre las ramas de actividad más feminizadas y masculinizadas

\* En cursiva y azul, se indican los indicadores no disponibles por el momento.

A continuación presentaremos la descripción de cada indicador organizados en función de los objetivos clave.

## Objetivo clave 2.1. Aumento de la autonomía personal

La autonomía es una capacidad del ser humano que afecta a todos los ámbitos de la vida cotidiana, y que afecta a aspectos psicológicos y de las esferas personal y familiar de la vida diaria. Para que el empoderamiento sea posible, debe existir por lo tanto un aumento de la autonomía de las mujeres. Ello incluye tanto una práctica consciente del autocuidado y la autoestima como un control creciente de las decisiones cotidianas. Ambos elementos son requisitos fundamentales para el desarrollo de las propias capacidades y el acceso efectivo –y no sólo formal- a diferentes recursos, como por ejemplo el trabajo remunerado. No obstante, la información sobre los avances en el autocuidado, la autonomía en la esfera cotidiana y el autodesarrollo, aunque es un elemento clave, es dificultoso. En su mayor parte se debe confiar en fuentes de encuestas de opinión, que a su vez pueden no captar correctamente la realidad de las mujeres en este ámbito<sup>12</sup>.

Para que el empoderamiento de las mujeres sea una realidad es necesario pues incrementar la autonomía de las mujeres tanto en el ámbito psicológico, para una toma de decisiones más efectiva, como en el ámbito físico y del cuidado del cuerpo (Emakunde, 2010). Aunque las políticas de salud abarcan algunos aspectos importantes del autocuidado, proveyendo indicadores relevantes vinculados (p.e, al acceso a los servicios para el autocuidado) en nuestra propuesta se ha optado por priorizar la autoafirmación. En relación a ésta, consideramos importante la existencia de una **Autopercepción** (FC.2.1.1) por parte de las mujeres ajustada a la realidad. Esta autopercepción puede ser considerada resultado y factor determinante a la vez de su grado de autoestima y de autocuidado. El indicador seleccionado es la **Proporción de mujeres que tienen problemas de autoaceptación de su aspecto físico (Indicador 2)**<sup>13</sup>. Se pretende así captar la percepción de la propia imagen y cuerpo, muy relacionada con la creciente presión que se produce en el entorno social, económico y mediático para que las mujeres sean “seres imposibles”, y que en la práctica afecta de forma notable a su salud.

Más allá de este elemento de autopercepción, la autonomía de las mujeres se manifiesta, en primer término, mediante la capacidad de decisión efectiva en las esferas cotidianas de la vida: en el ámbito personal, familiar y social. A este respecto se han identificado dos

12 En esta investigación se ha identificado que sería necesario un mejor conocimiento estadístico de los problemas de autopercepción causados por la presión de los patrones de belleza, el ejercicio de la autonomía sexual, y el poder de decisión de los distintos miembros de la unidad familiar.

13 Como alternativa se podría apuntar a indicadores referentes a la salud percibida o bien a la prevalencia de estados depresivos en las mujeres; si bien en esta propuesta en principio no los hemos incluidos por considerar que es más relevante apuntar a la cuestión de la autoimagen de las mujeres como indicador que nos remite a las sobreexigencias sociales (de carga de trabajo, imagen, etc.) que deben afrontar.

factores clave: la **Capacidad de decisión en el ámbito personal** (FC.2.1.2) y la **Capacidad de decisión sobre los recursos familiares** (FC 2.1.3). En relación a la primera se considera relevante captar la **Proporción de mujeres que considera que su grado de control en las decisiones que afectan a las actividades personales diarias es alto (Ind.3)**<sup>14</sup>. Estas actividades pueden incluir el ocio y cultura, el tiempo disponible, los recursos económicos propios, el consumo, la movilidad, etcétera. Éste es un indicador que ya presenta unos buenos resultados en la actualidad (el 74% de las mujeres afirmó en 2007 que su control en la toma de decisiones era alto). A su vez, es evidente que es muy general y que puede no dar cuenta de las dificultades reales con que se encuentran las mujeres en su día a día; pese a ello, dada la falta de información disponible en este campo, consideramos que sigue siendo importante incorporarlo en el sistema propuesto.

Como indicadores complementarios, apuntamos a la cuestión de la libertad sexual y reproductiva por considerar que el ejercicio de una sexualidad libre y desvinculada de la reproducción resulta un elemento fundamental para la autonomía y es además una cuestión donde se dan resistencias importantes; toda vez que comporta cambios en las relaciones de poder en su dimensión más privada e íntima (Emakunde, 2010). Por ello se propone el indicador de **Proporción de mujeres que no se atreven a hablar de sus deseos sexuales (Ind.3C1)** como una forma de aproximarse al grado en que las mujeres controlan este ámbito personal tan clave en el desarrollo de una vida plena. También el indicador referente a la **Percepción de las mujeres sobre su libertad para decidir aspectos vinculados a la reproducción (Ind.3C2)** aporta información sobre su capacidad de decisión en un terreno central de la libertad de las mujeres a lo largo de la historia.

**La Capacidad de decisión sobre los recursos familiares** (FC 2.1.3) hace referencia a la posibilidad de decisión sobre los recursos y a la vez, de forma indirecta, sobre las formas de convivencia, las opciones vitales, etcétera. En una estructura social fuertemente familista y tradicional, y donde el “cabeza de familia” en cada unidad familiar tradicionalmente impedía el desarrollo autónomo de las mujeres que formaban parte de dicha unidad, se ha considerado que monitorizar la capacidad de negociación de las mujeres sobre los recursos de la misma puede indicar un progresiva reestructuración de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. En este sentido se considera que este tipo de cambios en el hogar pueden ser el fruto y a la vez los cimientos de cambios sociales en todas las esferas de la sociedad. La **Proporción de hogares en los que la mujer participa de la organización del presupuesto común (Ind. 4)**<sup>15</sup> puede dar muestra de

---

<sup>14</sup> Se construye a partir de una pregunta de encuesta (¿cuánto control siente que usted tiene en la toma de decisiones que afectan a sus actividades diarias?).

<sup>15</sup> El indicador se construye a partir de una pregunta de encuesta –EPDS– (“¿Quién se ocupa de la organización del presupuesto común?” que cuenta con las siguientes posibles respuestas: En común; La persona principal; El cónyuge o pareja; Otra persona del hogar). Sin embargo, teniendo en cuenta con frecuencia la mujer es la encargada de la gestión del presupuesto familiar cotidiano a causa de su responsabilización de las tareas domésticas y de cuidado, habría que tener en cuenta que se puede estar sobrevalorando su capacidad de negociación y control efectivo. Un indicador más adecuado podría ser uno que se circunscribiera a los gastos importantes, incorporándolo a las encuestas existentes ya sea de pobreza y desigualdades sociales, de condiciones de vida o de consumo. En este sentido, en otras fuentes de datos (Encuesta de condiciones de vida 2010 INE, por ejemplo) sí se da información concreta sobre decisiones de diferente tipo (toma de decisiones importantes en general, petición de un crédito –incluye hipotecas y compras a plazos–, uso de los ahorros, compra de un bien de consumo duradero o un mueble, y gastos importantes en relación con los niños. Aunque esta encuesta sí presenta datos desagregados por CCAA, los referentes a este bloque de capacidad de decisión personal no está disponibles en la web. Habría que ver si se pueden conseguir para la CAE mediante una petición directa al INE.

los avances en el empoderamiento de las mujeres en el campo económico, que es el elemento fundamental para hacer posible las decisiones de la vida familiar.

Además de la capacidad de decisión en el ámbito personal y el ámbito familiar, es importante la capacidad de decisión de las mujeres en el ámbito social. Este último aspecto, central para la autonomía de las mujeres, ha sido incorporado en el objetivo de Acceso a la participación socio-política (Obj.2.3).

## **Objetivo clave 2.2 Acceso a los recursos económicos y sociales**

Los recursos económicos y sociales son el conjunto de servicios y bienes de diferente naturaleza necesarios para la vida diaria. Dichos recursos pueden educativos, sanitarios, socioculturales, de conocimiento, infraestructuras, movilidad, económicos (rentas, incluidas las prestaciones sociales), propiedades (empresariales, agrarias, etc.), así como recursos laborales. El acceso a éstos es un requisito mínimo para el empoderamiento, puesto que sin ellos no es posible ni el aumento de la autonomía personal, ni el acceso a la capacidad de decisión en todas las esferas de la vida.

En tanto que el disfrute de estos recursos es un requisito mínimo para el desarrollo de las capacidades de las ciudadanas, el enfoque por el que se ha optado ha sido el del acceso; es decir, se ha partido de la situación de las mujeres y de sus necesidades y no de una mirada comparativa con la situación de los hombre, aunque también puede ser interesante incorporar esta perspectiva de análisis comparado cuando se quieran interpretar con mayor profundidad los diferentes indicadores.

Se ha optado por priorizar tres tipos de recursos i) la renta, ii) una vivienda digna, y iii) las nuevas tecnologías; por considerar que son especialmente relevantes para el empoderamiento de las mujeres. Por lo tanto se han dejado de lado otros elementos que tradicionalmente se incorporan en el monitoreo del acceso a los recursos; en particular la educación, la sanidad, el ámbito laboral y la movilidad.

- Por lo que refiere a la *educación*, si bien es obviamente una cuestión fundamental en el empoderamiento de las mujeres, el hecho de que el sistema educativo en la CAE garantice una cobertura muy amplia y que en el momento actual ya la proporción de mujeres formadas sea superior a la de los hombres nos lleva a identificar que en el ámbito educativo, el problema no está tanto en el acceso como en la segregación (aspecto que incorporamos en el sistema en otro de los objetivos clave para la igualdad).
- De igual manera, se considera que el acceso a la *sanidad* está actualmente garantizado en la CAE si bien habrá que prestar especial atención a medio plazo a esta cuestión en la medida de que las condiciones de acceso se continúen endureciendo y vinculando a la actividad laboral, la cual va disminuyendo a causa de la crisis económica actual.
- Por su parte el *ámbito laboral* se recoge de diferentes formas en el sistema de indicadores, vinculado a otros objetivos clave, en cuanto a que es una dimensión fundamental que presenta para las mujeres múltiples problemas que no sólo tienen que ver con el acceso sino también con el mantenimiento, el tipo de trabajo al que se accede, etcétera.

- Finalmente, por lo que respecta a la *movilidad* nos hemos encontrado con dificultades para encontrar indicadores relevantes a efectos de evaluar la desigualdad de mujeres y hombres que nos ha llevado a descartar el monitoreo de esta cuestión.

El **Acceso a la renta** (FC 2.2.1) es fundamental para el empoderamiento de las mujeres puesto que un acceso mínimo a los recursos económicos proporciona una capacidad efectiva para tomar decisiones sobre el curso de sus vidas; a la vez que, al igual que ocurre en otros factores clave, este es un elemento mediador que favorece el acceso a otros recursos de vital importancia. En este marco, se considera relevante identificar la **Proporción de mujeres que cuentan con medios suficientes de vida** (Ind.5). El umbral de renta considerado como suficiente sería el establecido por el umbral de pobreza de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS). Consideramos este umbral en su concepción amplia, incluyendo la pobreza de acumulación y la de ausencia de bienestar<sup>16</sup>. A pesar de que la pobreza suele evaluarse a nivel de hogares (y repetidamente se constata la feminización de los hogares encabezados por mujeres), consideramos relevante observarla a nivel individual y por ello sugerimos utilizar la Estadística de Renta Personal como fuente de verificación. De este modo se pretende identificar si aumenta o disminuye el número de mujeres sin recursos suficientes para un bienestar mínimo independientemente de su posición en la estructura familiar<sup>17</sup>.

De forma complementaria, se propone medir también la **Proporción de mujeres entre las personas asalariadas con ganancia baja**<sup>18</sup> (Ind.5C1), ya que el ámbito laboral es un ámbito central para la obtención de recursos económicos, y una precarización de las mujeres en el mismo tiene un fuerte impacto. En este sentido, según datos del INE, la proporción de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja en el Estado español era en 2009 el 64,2% aunque constituían el 46% del total de asalariados (según EPA).

---

<sup>16</sup> Incluimos en la definición de pobreza las dos principales situaciones de pobreza que se recogen en la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, 2009: 2): a) Las situaciones de riesgo de pobreza o pobreza de mantenimiento, que hacen referencia a realidades caracterizadas por una disponibilidad de ingresos económicos potencialmente insuficientes para hacer frente a la cobertura de las necesidades más elementales, particularmente las relacionadas con los gastos regulares de alimentación, vivienda, vestido y calzado y b) Las situaciones de riesgo de ausencia de bienestar, asociadas a una disponibilidad de ingresos económicos potencialmente insuficientes para hacer frente, más allá de la mera cobertura de las necesidades básicas, a los gastos necesarios para mantener los niveles mínimos de bienestar y comodidad esperados en una determinada sociedad.

<sup>17</sup> Si bien los indicadores relativos a los umbrales de renta son indicadores enormemente utilizados y consolidados, hay que tener en cuenta que se trata de indicadores relativos –calculados en función de un porcentaje de la mediana de la renta personal neta. Esto implica que no se está valorando directamente la capacidad de las personas u hogares para cubrir determinadas necesidades básicas sino la distribución de la renta en la población. En un contexto de crisis tan profundo como el actual es importante tener en cuenta este matiz, ya que se pueden dar –como de hecho ha sucedido– incluso reducciones de la pobreza relativa de determinados colectivos (por ejemplo, los y las pensionistas) que no se deben a una mejora de su situación sino a un empeoramiento y empobrecimiento generalizado de la población y a un incremento muy relevante del paro, que hace que mejoren los indicadores relativos. Para superar esta dificultad habría que recurrir a otras fuentes de datos –como las encuestas de condiciones de vida o de pobreza–, si bien éstas pueden presentar dificultades en el caso de que se realicen en base a hogares y no a individuos.

<sup>18</sup> Es decir, por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana.

Por otro lado se propone controlar la información obtenida en el indicador 5 con un indicador relativo a la **Dispersión en la renta de la población femenina (Ind.5C2)** o Coeficiente de Gini. Se pretende conocer si la distancia entre las mujeres con más recursos económicos y las mujeres con menos recursos es estable, disminuye o tiende a aumentar. Aunque no se han encontrado datos sobre el Índice de Gini aplicado a la renta de las mujeres, se conoce que para el conjunto de la población de la CAE se sitúa en 0,57<sup>19</sup>, constituyendo un valor de referencia para la comparación futura. Teniendo en cuenta que Martínez y Morán (2009) describen<sup>20</sup> cómo las mujeres tienen una mayor concentración de sus rentas que los varones<sup>21</sup> en los tramos situados por debajo de las rentas medias, cabría esperar que el Índice de Gini relativo a las mujeres fuera menor; es decir, que exista una mayor igualdad económica entre las mujeres que entre los hombres. En este sentido, no es un indicador que resulte útil en términos comparativos con la población masculina. Sin embargo nos parece muy relevante poder recurrir a este indicador como factor de *contraste o control* para identificar situaciones en las que se pueda dar un avance a nivel global de la situación de las mujeres pero a la vez un empeoramiento de las condiciones de algunos colectivos femeninos; lo cual requeriría de reflexión y reorientación acerca del planteamiento de las políticas existentes.

Por otro lado, el acceso a la vivienda es un requisito necesario para poder desarrollarse en el conjunto de esferas de la vida, siendo reconocido mundialmente como un derecho básico<sup>22</sup>. Dadas las dificultades para conseguir datos fiables y relevantes relativos al acceso a la vivienda –ya sea en régimen de alquiler o propiedad-, nos decantamos por destacar como factor clave el **Acceso a condiciones de habitabilidad dignas** (FC 2.2.2). De hecho, la precariedad en la vivienda es un factor clave en la restricción de opciones vitales y nos informa de la permanencia de situaciones de vulnerabilidad no resueltas.

Para captar esta problemática, proponemos un indicador dirigido a identificar la **Proporción de mujeres que residen en viviendas adecuadas (Ind. 6)**. Se podría construir a partir de dos fuentes diferentes: la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (DJESS, 2009) y la de Condiciones de Vida (EUSTAT, 2009), que darían lugar a dos indicadores ligeramente diferentes por su distinta construcción (Ind. 6.a: Proporción de mujeres que viven en viviendas sin problemas de habitabilidad graves o bien Ind. 6.b: Proporción de mujeres que viven en viviendas con servicios y equipamientos básicos)

---

<sup>19</sup> Para la población de 18 y más años incluyendo aquellos que no tienen ingresos (Martínez y Morán, 2009). Para el conjunto de los territorios históricos se estima que, en comparación con el valor para el conjunto de la CAE, el índice resultaría ligeramente más elevado en Bizkaia, 0,58, y algo más bajo en Álava (0,55) y en Gipuzkoa (0,56).

<sup>20</sup> A partir del análisis de datos relativos a la distribución de la renta por estratos combinando información procedente de registros administrativos, como es el fiscal relativo al IRPF, e información estadística como es el Censo de Población y Viviendas de 2001 y el registro de Población.

<sup>21</sup> Mientras que el 59% de los varones tendría una renta igual o inferior a su media, a 17.820 euros, para el caso de las mujeres el porcentaje que obtiene una renta igual o inferior a su media, 7.840 euros, alcanza el 66%.

<sup>22</sup> Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad y Declaración Universal de los Derechos Humanos de las NNUU (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Civiles) y Constitución española.



pero que vienen ambos a informar sobre las condiciones generales de la vivienda y sobre los equipamientos de que se dispone<sup>23</sup>.

Finalmente, cabe pensar que el **Acceso y dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación** (FC 2.2.3) va a ser un factor con una relevancia cada vez mayor para la inclusión social de personas y colectivos, a la vez que deviene una capacidad básica para el desarrollo personal en la sociedad actual y un elemento clave de intermediación con el ámbito laboral, administrativo y de servicios<sup>24</sup>. Por añadidura, es un ámbito en el que se suele detectar una brecha de género notable, especialmente en algunos perfiles (mayor edad, menor nivel de formación, por ejemplo) y en algunos aspectos del manejo de TIC (en l@s usuario@ avanzad@s, la producción de contenidos, los aspectos técnicos, etcétera). Según la Encuesta de la Sociedad de la Información (Eustat, 2012), se evidencia que hay una mayor proporción de mujeres que hombres en las categorías de no usuario/as y de usuario/as esporádicas. En este sentido, el 38,1% de las mujeres no son usuarias, mientras que en el caso de los hombres, el peso de esta categoría de no usuarios es menor (31%). Se destaca además que entre las cohortes de mayor edad y en la población inactiva las desigualdades de género parecen ser más marcadas.

Así pues, proponemos un indicador que se centre en valorar el avance de un cierto dominio de las tecnologías más allá del acceso a equipamiento básico o de un manejo a nivel de usuario inicial, dado que a corto y medio plazo (teniendo en cuenta el rápido avance de la conectividad a Internet, por ejemplo, que llega hasta el 90% en los jóvenes y además con una brecha de género decreciente), serán estos elementos los que se constituyan en factores de exclusión. El indicador se centraría, pues, en identificar la **Proporción de mujeres de mujeres con competencias avanzadas en el uso del ordenador** (Ind. 7), para poder valorar la capacidad para utilizar las TIC.

### **Objetivo clave 2.3. Acceso a la participación sociopolítica**

La participación sociopolítica de las mujeres constituye un pilar fundamental de su empoderamiento puesto que es un factor central para el acceso y el control sobre las decisiones importantes a nivel individual y de la sociedad en su conjunto. Es, además, un ámbito donde los avances si bien han sido significativos también han encontrado profundas resistencias.

En este sentido, es importante continuar monitorizando la presencia de las mujeres en los diferentes espacios de poder y decisión a nivel social, económico y político, pero a la vez consideramos que también se debe empezar a abordar otros aspectos que tienen que ver con la capacidad de decisión y que han sido tradicionalmente menos estudiados.

---

<sup>23</sup> En el primer caso se pregunta por la existencia de ciertos elementos que se consideran necesarios para la habitabilidad de la vivienda (instalación de agua caliente, instalación eléctrica, retrete, baño o ducha, inexistencia de humedades, superficie útil superior a 20m<sup>2</sup> por persona y ausencia de ruidos o contaminación) a la vez que se pregunta sobre la disponibilidad de electrodomésticos, o sobre la percepción del estado de conservación de la vivienda y su nivel de comodidad. En el segundo, se identifican una amplia serie de servicios (entre los que podríamos identificar como básicos el agua caliente, la cerradura de seguridad y la calefacción), y de equipamientos (de los que destacaríamos cuatro electrodomésticos básicos: teléfono fijo, frigorífico-congelador, lavadora y cocina).

<sup>24</sup> En ese sentido, la UCM, bajo el auspicio del Instituto de la Mujer, creó el índice de e-igualdad, que pretende medir la brecha de género en este ámbito y que presenta un gran interés (Castaño, Martín y Martínez, 2011).

Destacamos, por ejemplo, la capacidad de las mujeres para expresar sus voces y contribuir al debate público, por un lado, así como la influencia real que consiguen tener en espacios relevantes de toma de decisión, no sólo políticos sino también en las instituciones sociales, económicas y los medios de comunicación. Por consiguiente se ha optado por centrar los indicadores de este objetivo 2.3 en el acceso a espacios de decisión (del poder político pero también en el ámbito social y empresarial), la voz en los medios de comunicación y la presencia de mujeres en espacios de participación social.

El **Acceso de las mujeres a espacios de decisión y prestigio** (FC 2.3.1) en los ámbitos público y privado es un elemento fundamental en el empoderamiento y a la vez un requisito de calidad democrática. Sin embargo, los datos nos muestran que pese a la mejora de los niveles educativos, profesionales y de ocupabilidad de las mujeres, las posiciones de decisión con mayor incidencia económica y política presentan una gran resistencia a la incorporación equilibrada de las mujeres<sup>25</sup>. En este sentido, la Organización Mundial del Trabajo advierte que en los niveles de dirección inferiores, las mujeres suelen situarse en sectores no estratégicos y en puestos de gestión de personal y administrativos, y no en los cargos profesionales y de gestión que llevan directamente a la cúspide de las organizaciones. A menudo, a estas desventajas iniciales hay que añadir la privación del acceso a las redes sociales y personales, tanto formales como informales, esenciales para el avance en la estructura empresarial (ILO, 1998: 7). Por ello, proponemos un indicador centrado en valorar la **Presencia de mujeres en cargos directivos (Ind.8)** tanto en el sector público como en el privado, a partir de los datos sobre la categoría profesional “Cargo Directivo” recogidos en el Censo del Mercado de Trabajo<sup>26</sup>. Además, en este caso consideramos más importante visibilizar la sobrerrepresentación de hombres que la ausencia de mujeres, de manera que la formulación del indicador (% de cargos directivos que son hombres/% cargos directivos que son mujeres) se dirige a valorar esta mayor proporción de hombres en los puestos directivos.

En referencia a las posibilidades para expresar las voces de las mujeres y así incidir en la configuración del debate público y en la toma de decisiones, el factor clave identificado es la **Voz de las mujeres en el debate público** (FC 2.3.2). Se entiende que éste es un requisito básico para la modificación de la agenda pública en aras de incorporar los intereses de las mujeres. Tener voz en el debate público abre la posibilidad de aportar discursos o argumentos alternativos y de generar un cambio en las prioridades.

Los medios de comunicación nos parecen el espacio más relevante para captar la voz de las mujeres en la esfera pública. Sin embargo, se cuenta con poca o nula información de carácter sistemático sobre el grado en el que las mujeres tienen voz en los medios. Los

---

<sup>25</sup> En el ámbito laboral los obstáculos se vinculan con la discriminación en el lugar de trabajo, los estereotipos de género y con la desigual responsabilización de las tareas de cuidado, así como con las dificultades para superar las denominadas “barreras invisibles” para acceder a puestos de alta dirección. Todo ello se traduce directamente en dificultades para acceder a promociones internas o para garantizar relevos de género en dichos cargos, entre otros aspectos. (ILO, 1998)

<sup>26</sup> Ésta incluye directores, gerentes y cuadros superiores/ técnicos profesionales, en concreto las categorías 11-15 de la CNO-11 (Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Adm. Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos; Directores de departamentos administrativos y comerciales; Directores de producción y operaciones; Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio; Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes).



escasos datos existentes apuntan a una más que insuficiente representación de las mujeres en los medios y a la invisibilización de sus aportaciones como expertas, comunicadoras o líderes de opinión. Por ejemplo el Proyecto Global de Monitoreo de Medios (GMMP: 2010), elaborado con datos estatales, concluye que las mujeres sólo constituyen el 23% de las personas que aparecen en la información, mientras los hombres constituyen una abrumadora mayoría en las posiciones de expertos -91%- y de portavoces -82%- en las noticias). En este marco, se considera que la **Presencia de mujeres como generadoras de opinión en espacios informativos y de debate de los medios de comunicación (Ind.9)**<sup>27</sup> es un elemento fundamental para medir hasta qué punto las mujeres tienen voz en relación a las decisiones públicas, tienen la posibilidad de modificar la agenda y pueden influir en el debate social y político. Es un indicador no disponible por el momento pero altamente relevante y estratégico desde nuestro punto de vista, ya que permitiría visibilizar desigualdades de las que actualmente se tiene menos conciencia e información pero que contribuyen con fuerza a la reproducción de un relato sobre la realidad desde un punto de vista androcéntrico. Paralelamente apuntaría a la necesidad de introducir medidas para corregir los sesgos que se dan en los medios de comunicación y debates públicos (GMMP, 2010; CAC et al., 2011). Además, se podría calcular periódicamente sin que a priori se prevean grandes dificultades a partir del análisis de la parrilla informativa de los principales medios<sup>28</sup>.

Como indicadores complementarios, se apuntan dos indicadores menos directos pero que tienen la ventaja de que ya han sido calculados en alguna ocasión: la **Proporción de mujeres entre las personas que expresan su opinión sobre un tema político en un medio de comunicación (cartas al director, llamadas a la radio,...) (Ind.9C2)**, o bien la **Proporción de mujeres entre las personas que afirman haber participado en el último año en un foro o grupo de discusión política en Internet (Ind. 9C1)**. Este último tiene la ventaja de apuntar a los medios digitales emergentes, que previsiblemente tendrán creciente capacidad de incidencia. Asimismo, a medida de que las herramientas de monitoreo de la redes sociales (como Twitter u otras, por ejemplo) estén optimizadas, resultará de interés estimar también la participación de las mujeres en las más importantes.

Por otro lado, la **Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el poder político** (FC 2.3.3) da cuenta del compromiso de las instituciones democráticas con la igualdad de mujeres y hombres, y por tanto de la calidad de la democracia. Para medir ese factor clave, se ha seleccionado el indicador de la **Proporción de cargos electos de responsabilidad pública ocupados por mujeres (Ind.10)** que aporta luz sobre el acceso equilibrado de mujeres y hombres al poder político. Al centrarnos en los cargos electos, tomamos en cuenta las siguientes instituciones: el Parlamento Vasco, las Juntas Generales de las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos. En Emakunde (2011) se describe como la presencia de las mujeres ha ido incrementándose de forma constante desde el 1980 y en

---

<sup>27</sup> Si bien este indicador podría expresarse en términos de tiempo de palabra o número de intervenciones de las mujeres, se opta por expresarlo en términos de porcentaje de mujeres presentadoras e invitadas en los programas que se consideran generadores de opinión. Con ello se pretende delimitar a las personas cuya voz es relevante y puede ser libremente expresada (más allá de la contabilización del conjunto de profesionales de la comunicación), y, por otro lado, delimitar la voz a los espacios comunicativos pertinentes en el terreno político-democrático (y por ello se delimita a los espacios de información y de debate de la actualidad política).

<sup>28</sup> Una referencia de interés –si bien con una mayor complejidad- acerca del monitoreo periódico de medios en clave de género es el llevado a cabo por el Consell de l'Audiovisual de Catalunya. Ver p.e. [http://www.cac.cat/pfw\\_files/cma/actuacions/Continguts/IST\\_1\\_2009\\_Informe\\_pres\\_ncia\\_dones.pdf](http://www.cac.cat/pfw_files/cma/actuacions/Continguts/IST_1_2009_Informe_pres_ncia_dones.pdf)

los últimos tiempos se asocia dicho incremento a la aprobación en marzo de 2005 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres<sup>29</sup>.

Más allá del ámbito institucional, también la **Presencia en espacios de participación social** (FC 2.3.4) es un elemento relevante para captar el empoderamiento de las mujeres, no sólo a un nivel de élites sociales, sino en otras esferas sociales más cotidianas que, si bien reciben menos atención, constituyen espacios muy relevantes de construcción colectiva y empoderamiento. La participación de las mujeres en sindicatos, movimientos sociales, asociaciones de vecinos, partidos, u otros grupos organizados fortalece su influencia en las decisiones públicas. En Emakunde (2009) se apunta a que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto cambios en la composición de la afiliación y en los órganos de dirección de estas organizaciones, con un incremento de la presencia de mujeres.

Sin embargo, la presencia y participación de las mujeres en estas distintas tipologías de organización social es un factor difícil de captar. Por ello, proponemos incorporar un indicador basado en los estudios de prospección sociológica alrededor de la participación política: la **Proporción de mujeres en las personas que afirman haber colaborado durante el año anterior con un sindicato, movimiento social, asociaciones de vecinos, partidos, u otro grupo organizado para intentar influir en las decisiones públicas (Ind.11)**<sup>30</sup>. A modo de complemento, se puede observar la **Proporción de mujeres entre las personas con un grado de participación socio-político alta (Ind.11C1)** que a partir de datos de encuesta también complementa la comprensión del fenómeno en base a una categoría amplia de actividades políticas (p.e., llevar insignias, firmar en una campaña, asistir a un mitin, dejar de comprar por razones políticas, contactar con autoridades, enviar quejas a medios de comunicación, participar en un debate, manifestación o huelga u otras).

## Objetivo clave 2.4. Cambio de valores

El cambio de valores es a la vez un requisito y un motor para el alcance de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la sociedad. Dicho cambio debe ser asumido y promovido, entre otros muchos elementos, a partir de la inclusión de la igualdad de género en los discursos sociales (ya sean emitidos por mujeres u hombres) así como en el seno del sistema educativo, las políticas públicas y las prácticas institucionales cotidianas. De esta manera se impulsa el cambio en los comportamientos individuales y colectivos hacia el rechazo a la violencia, el cuestionamiento de roles y estereotipos generizados, y la inclusión del principio de igualdad como valor fundamental y prioritario en todos los ámbitos.

---

<sup>29</sup> En el caso del Parlamento Vasco, la Ley incluye una medida que garantiza la presencia equilibrada de mujeres en las candidaturas electorales. Aunque este precepto no determina necesariamente una presencia paritaria de mujeres en las instituciones, el resultado ha sido en este caso un incremento de 15 puntos porcentuales respecto a la presencia femenina en la legislatura anterior (Emakunde, 2009). En el informe Cifras (Emakunde, 2011) se describe la evolución en el tiempo de los diferentes niveles administrativos.

<sup>30</sup> El indicador propuesto implica introducir algunas modificaciones (en concreto, añadir nuevas tipologías de organización social: movimiento social, asociación de vecinos, partido) a una información ya existente aunque de irregular periodicidad que se centra en identificar las personas que colaboran con un sindicato u “otro grupo organizado” para intentar influir en las decisiones públicas.

Se han identificado como factores clave en esta transformación dos de las principales cuestiones constitutivas de la desigualdad en el ámbito de los valores y actitudes: por un lado los estereotipos de género, que implican la asignación de roles y comportamientos *diferentes y segregados* a cada sexo; y por el otro la valoración de lo femenino y lo masculino, que va más allá de la diferencia para apuntar a la *jerarquía y subordinación* de todo aquello que se vincule con lo feminizado, a causa del sesgo androcéntrico con que se estructura la sociedad.

En relación a la **Superación de estereotipos de género** (FC 2.4.1) se considera necesario identificar la pervivencia o transformación de la asignación tradicional de roles y estereotipos diferenciados entre hombres y mujeres en la sociedad. La asignación de las mujeres a roles sociales vinculados a la pasividad, el cuidado, la afectividad y la esfera doméstico-familiar, y de los hombres a la proactividad, creatividad, y la esfera económica y política es un elemento central en la reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres, además de configurar cada vez más una realidad estereotipada, que presiona a los y las ciudadanas a llevar proyectos de vida alejados del abanico real de posibilidades de autodesarrollo de unos y otras.

A la hora de medir la pervivencia de dichos estereotipos, los indicadores centrados en los valores o percepciones de la población plantean la dificultad de que pueden sobreestimar los cambios, ya que no captan directamente la superación de los estereotipos y roles de género sino más bien el discurso que socialmente se percibe como “correcto” al respecto.

Para abordar dicha limitación, se propone utilizar un indicador sobre algún fenómeno social que sea especialmente sensible a estos estereotipos. En este sentido, el ámbito educativo es clave y en su diagnóstico se ha destacado reiteradamente la persistencia de este aspecto como la principal problemática de género en la educación, una vez ya se ha superado el problema del acceso de las mujeres a la educación en condiciones de igualdad. Por ello, apostamos por utilizar el indicador de la **Segregación por sexo en los estudios no obligatorios (Formación Profesional y carreras universitarias)** (Proporción de estudios no obligatorios con elevada segregación por sexo –es decir, con una presencia inferior al 25% de uno de los sexos<sup>31</sup>) (Ind. 12) para poder captar este fenómeno ciertamente resistente al cambio y en gran medida influyente en la reproducción y proyección futura de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Además, la feminización o masculinización de los estudios no obligatorios es el resultado de la *elección* formativa de mujeres y hombres jóvenes, y el mantenimiento de una elevada segregación pese al éxito de la incorporación de las mujeres a la educación, nos indica que los estereotipos de género asociados a ciertas carreras y formaciones tiene un gran impacto sobre la elección de la población joven en el campo de su educación especializada y nos puede informar de forma efectiva e indirecta sobre éstos. En este sentido, en el informe Cifras relativo a 2010, por ejemplo, se apunta a que en los últimos años no siempre se ha evolucionado hacia la igualdad en las aulas: en realidad el 45% de las carreras universitarias analizadas han tendido a una mayor segregación por sexo (34 de un total de 75). Otro aspecto a destacar de este indicador es que al centrarse en la población más joven tiene un carácter prospectivo que resulta interesante.

---

<sup>31</sup> Se ha marcado el 25% como umbral orientativo si bien se podrían valorar opciones adicionales como el 30% o incluso el 20%. De hecho, en el informe Cifras relativo a 2010, se apunta a un 20% en el caso de la Formación Profesional, más segregada, y un 25% en las universidades. Consideramos que el 20% es una cifra que tendería a infravalorar la extensión real de la segregación en los estudios, de manera que en todo caso se podría optar entre el 25 y el 30%.

Complementariamente a la asignación a hombres y mujeres a actividades y valores diferenciados, la desigualdad de género se completa cuando se produce una jerarquización de dichas actividades y valores, y se consideran las masculinas socialmente valiosas y las femeninas menos valoradas, o incluso invisibles. En este sentido, por ejemplo, la feminización (en términos cuantitativos) de un sector de actividad puede provocar su resignificación social, y disminuir su valor mediante la rebaja de sus sueldos – y viceversa-, como ha sucedido históricamente con profesiones como la docencia, la moda, la (alta) cocina, la medicina, la justicia, y un largo etcétera. Así, se da un círculo vicioso caracterizado por la baja **Valoración social de las actividades feminizadas** (FC 2.4.2) que afecta no sólo a las mujeres sino también a los hombres que las desempeñan. La revalorización de las actividades más feminizadas es un elemento clave para un cambio de valores hacia la igualdad.

Para monitorizar posibles avances en esta dimensión ciertamente intangible, proponemos centrarnos en el ámbito laboral ya que el salario nos proporciona una información muy clara y directa del valor social que se asigna a las diversas actividades; a través de evaluar la evolución de la **Brecha salarial entre las ramas de actividad más feminizadas y las más masculinizadas (Ind.13)**. El indicador se calcularía a partir del cruce de los datos de la Encuesta de estructura salarial y la EPA<sup>32</sup>.

### **3.3.3 ÁMBITO 3: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE**

A efectos del sistema de indicadores, se ha definido la organización social corresponsable como aquella en la que se distribuyen los trabajos y los recursos disponibles de forma justa entre hombres y mujeres; y, además como aquella organización social en la que la administración se hace cargo de parte del trabajo de cuidado que tradicionalmente ha sido realizado, en el marco de las familias, por las mujeres, y las empresas facilitan la conciliación entre trabajo, cuidado y vida personal de sus trabajadores y trabajadoras.

En este ámbito se han elegido tres objetivos estratégicos, y en cada uno de ellos se han identificado 3 factores claves. El primero de los objetivos se refiere a la distribución justa de los trabajos y los usos de los tiempos, lo cual incluye un reparto justo del trabajo remunerado, del trabajo doméstico no remunerado y de la carga total de trabajo, al margen de si éste está realizado en el ámbito mercantil o no. Los tres indicadores correspondientes están formulados relacionando la situación de mujeres y hombres. El segundo objetivo hace referencia a la distribución equitativa de los recursos, e incluye el rol que juega la administración en la redistribución de los mismos, y la regulación de

---

<sup>32</sup> La formulación concreta se basa en calcular la diferencia en la media de la ganancia media anual de las 5 ramas de actividad (CNAE-2009 2 dígitos) más feminizadas y más masculinizadas. Sin embargo vía web no se han conseguido datos de la encuesta salarial por ramas de actividad desagregados por sexo a este nivel de concreción sino sólo agregadas por secciones, aunque en principio éstos deberían estar disponibles. En este sentido, si no se consigue acceder a estos datos más específicos se podría optar por comparar únicamente las ganancias medias de los dos sectores más segregados (para 2009 y el conjunto del Estado español, éstos serían el B -Industrias extractivas, con un 8% de mujeres- y el T -Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio-, con un 91% de mujeres). Asimismo es importante apuntar que hay muchas más ramas de actividad –con una concreción de 2 dígitos- con un alto grado –hasta un 15%- de masculinización (17 ramas: las 7, 5, 8, 43, 41, 3, 33, 24, 2, 42, 39, 38, 49, 25, 16, 45, 23, por orden decreciente de segregación) que de feminización (2 ramas, la 99 y 88).

género de los recursos en el ámbito laboral (tanto en términos generales, con el cálculo de la brecha salarial, como en un sector estratégico de futuro: el I+D). El tercer objetivo, como se ha dicho, es del de un compromiso público con el cuidado. Para ello se consideran tres ámbitos institucionales: las administraciones con competencias sobre las políticas vinculadas con el cuidado, las empresas, y los municipios. En un caso se mide el dinero público destinado al cuidado, y en los otros dos se observa cómo la planificación y organización social existente favorece o no la realización del cuidado y las tareas de la vida cotidiana en su conjunto.

En este ámbito en principio todos los indicadores principales excepto uno (el Ind. 20) se basan en datos directamente disponibles, aunque algunos de los indicadores requieren de una cierta explotación o cálculo de los mismos.

**Tabla 13. Síntesis de la propuesta de indicadores principales referentes a la Organización social corresponsable\***

Objetivo clave	Factor clave		Número y nombre del indicador	
3.1 Equilibrio en la distribución de los trabajos y en los usos del tiempo	3.1.1	Equilibrio en la carga total de trabajo	14	Brecha de género en la carga total de trabajo en el día (trabajo remunerado+ trabajo doméstico y de cuidado + todos los desplazamientos)
	3.1.2	Reparto de trabajo remunerado	15	Brecha en los años de cotización promedio
	3.1.3	Reparto trabajo no remunerado	16	Peso de la producción doméstica realizada por mujeres en relación al valor total de la producción doméstica
3.2 Distribución equitativa de los recursos económicos y laborales	3.2.1	Políticas redistributivas	17	Brecha de género en la disminución del riesgo de pobreza gracias a las transferencias sociales
	3.2.2	Igualdad laboral	18	Brecha salarial
	3.2.3	Igualdad en sectores estratégicos: I+D	19	Proporción de personas ocupadas en actividades científicas que son mujeres (EDP)
3.3 Responsabilidad social del cuidado	3.3.1	Recursos públicos destinados al cuidado	20	<i>Proporción del PIB que se dedica a políticas de cuidados a largo plazo en la CAE</i>
	3.3.2	Conciliación en las empresas	21	Proporción de población ocupada que valora tener alguna dificultad para solicitar permisos
	3.3.3	Organización territorial facilitadora del cuidado	22	Proporción de personas con acceso a servicios y equipamientos de proximidad

\* En cursiva y azul, se indican los indicadores no disponibles.

### **Objetivo clave 3.1. Equilibrio en los usos del tiempo y en la carga de trabajo**

Para erradicar la desigualdad en las condiciones de vida de hombres y mujeres es imprescindible un mayor equilibrio en los usos del tiempo y en las cargas de trabajo que realizan unos y otras. A la vez, se reconoce la importancia de que dicho equilibrio se dé paralelamente a una distribución equitativa de los recursos disponibles, en los términos que se expondrá en el objetivo 3.2.

El **Equilibrio en la Carga Total de Trabajo (CTT)** (FC 3.1.1) nos permite valorar de forma conjunta el trabajo remunerado y no remunerado, partiendo de la base de que el volumen de trabajo necesario para que una sociedad funcione debe estar distribuido de forma igualitaria entre ciudadanos y ciudadanas. A pesar de la mayor presencia masculina en el mundo laboral en general y en los trabajos a tiempo completo en particular, el protagonismo de las mujeres en cuanto al trabajo doméstico y de cuidado es tan desigual como para que podamos decir que, a día de hoy, la CTT de las mujeres es superior de la de los hombres, aunque la distribución de la renta sea mucho más favorable para éstos. La evolución de esta desigualdad puede ser identificada mediante el indicador de la **Brecha de género en la carga total de trabajo en el día (Ind. 14)** entendida como la suma de la carga de trabajo remunerado, la movilidad obligada y el trabajo doméstico y de cuidado.

Como complemento a este indicador, y para profundizar en el desigual reparto de la renta disponible en el país entre hombres y mujeres, proponemos monitorizar el **Valor relativo de las pensiones contributivas de viudedad respecto las pensiones contributivas de jubilación (Ind. 14C1)**. Este indicador permite captar otra dimensión de la desigualdad en la distribución de los tipos de trabajo y de su diferente valoración social, que lleva a un acceso desigual a derechos sociales fundamentales, y por lo tanto a una mayor vulnerabilidad a la pobreza en las mujeres mayores.

Por lo que refiere al **Reparto del trabajo remunerado** (TR) (FC 2.1.2), también debe de ser repartido equilibradamente entre hombres y mujeres puesto que todos los miembros de una sociedad deben poder realizar tareas reconocidas socialmente y remuneradas económicamente, y que además son fundamentales en un sistema de bienestar fundamentado en la contribución a la Seguridad Social, con lo que la desigualdad en la actividad laboral va asociado con una peor participación no sólo en la renta presente sino también en la futura. En nuestro contexto, además, la tradición familista y el modelo de organización del hogar “*male breadwinner / ama de casa*” agudizan el problema de la desigualdad en la ocupación, y contribuyen a los prejuicios que favorecen la posición de los hombres en el mercado. Así, en relación a los hombres, las mujeres acceden en menor medida y en peores condiciones (en posiciones con menores ganancias, más inestables e intermitentes) al trabajo remunerado.

En general se cuenta con un conocimiento sistemático y en profundidad acerca del ámbito laboral, por lo que resulta difícil priorizar un indicador concreto que sintetice las múltiples dimensiones que son relevantes para la igualdad. Se ha optado por la **Brecha de género en los años de cotización promedio (Ind. 15)**, por considerar que informa de forma agregada y acumulada del diferente acceso de hombres y mujeres al mercado laboral a lo largo de la vida, a la vez que visibiliza también el impacto del acceso al trabajo remunerado en la capacidad de disfrutar de otras prestaciones sociales también en el periodo no productivo de la vida. Es un indicador que apunta a los efectos acumulativos



de diferentes factores de desigualdad que operan en el ámbito laboral (p.e., la precariedad, segregación ocupacional, intermitencia, conciliación, etc.).

A modo de complemento, se apuntan dos aspectos adicionales referentes al modelo laboral vigente. Por un lado, se propone analizar desde una perspectiva global la evolución de la **Proporción de personas trabajadoras sobreocupadas –en relación al total de personas trabajadoras- (Ind. 15C1)**, para dar cuenta de un modelo laboral que, lejos de facilitar la conciliación de necesidades familiares, personales y laborales de los y las trabajadoras, tiende a promover la concentración del trabajo en determinados colectivos mientras que grandes sectores de la población son expulsados del mundo laboral. Se estima que para el año 2010, la proporción de población sobreocupada ha sido del 3,8% del total de población con actividad laboral (Emakunde, 2011). Por otro lado, la **Brecha de género en la carga de trabajo remunerado en el día (Ind.15C2)** complementa la comprensión del fenómeno en términos de reparto del tiempo dedicado al trabajo remunerado entre mujeres y hombres, y es particularmente informativo en comparación con los indicadores referentes a la carga total de trabajo (Ind. 14) y al reparto de las horas de trabajo doméstico - no remunerado (Ind. 16C1).

Finalmente, en cuanto al trabajo doméstico y de cuidados que se realiza en el ámbito familiar, éste es necesario para que la sociedad funcione pero queda al margen del mercado laboral, y por tanto no recibe valoración monetaria ni genera de derechos sociales. Asimismo, como es bien sabido, se trata de un trabajo profundamente feminizado; de nuevo, a causa del modelo familista y “male breadwinner”; en particular si se tiene en cuenta el hecho de que la progresiva incorporación de las mujeres al TR no ha venido acompañada por una responsabilización equivalente de los hombres respecto al TNR -fundamentalmente de cuidado de personas en el ámbito familiar y de mantenimiento del hogar. La Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (ECVLFP) de 2010 (Eustat, 2010) destaca que en la CAE aproximadamente la mitad de los hombres ocupados (52,4%) colaboran con 2 o menos horas atendiendo al cuidado de sus hijos e hijas y sólo uno de cada siete (15,2%) iguala a las mujeres en dedicación. En cuanto al reparto de las tareas domésticas, la misma encuesta estima que nueve de cada diez hombres (92,2%) dedica 2 o menos horas, mientras que un tercio de las mujeres (34,1%) emplean 3 o más horas.

Así pues, el trabajo no remunerado requiere de una distribución más justa entre hombres y mujeres y es necesario monitorear cómo se va avanzando en esta cuestión. El **Reparto de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado** (TNR) (FC 2.1.3) está pues considerado un elemento estratégico –si no el elemento principal- para identificar la tendencia hacia una sociedad corresponsable. La falta de reconocimiento de los trabajos de cuidado y mantenimiento de los hogares se traduce en una fuerte precariedad económica de estos trabajos cuando emergen al sector mercantil y en un insuficiente compromiso público con algunas de estas tareas (como el cuidado de personas dependientes) (Moreno, 2005; Borrás et al., 2007). De ello se extrae que una progresiva igualdad en el trabajo no remunerado es no sólo una tendencia deseable en sí misma, sino que también puede tener un papel catalizador en favor de una sociedad corresponsable tanto en la esfera doméstica-privada, como en la esfera pública-mercantil.

Estimar el **Peso de la producción doméstica realizada por mujeres en relación al valor total de la producción doméstica (Ind.16)** nos permite conocer la desigual distribución entre mujeres y hombres a partir de su valoración económica. Se ha optado por medir el trabajo doméstico a partir de los criterios técnicos de las Cuentas Satélite de la Producción Doméstica y no de un computo del número de horas, para no distorsionar el

carácter sincrónico de dicho trabajo y la capacidad de las mujeres para realizar simultáneamente diferentes tipos de trabajo no remunerado; lo que no ocurre en el trabajo remunerado. A la vez, esta aproximación permite visibilizar procesos de “refamiliarización” que se dan en situaciones de crisis como la actual; en las que la reducción en los ingresos familiares lleva a devolver al ámbito doméstico actividades que anteriormente se externalizaban, con lo que a la postre suele aumentar la aportación doméstica de las mujeres<sup>33</sup>.

Aún así, se considera oportuno sugerir que de forma complementaria se calcule la [Brecha de género en el tiempo dedicado a TNR \(Ind. 16C1\)](#). El tiempo es importante porque se relaciona estrechamente con el bienestar: la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (Eustat, 2010) constata que casi una cuarta parte de las mujeres –el 23,9%– se declaran insatisfechas con el tiempo que se dispone para la vida personal, el ocio o la formación, frente a un 18,4% de los hombres que también se afirman estar en esta situación. Esta baja satisfacción se concentra en las edades en las que se está formando la familia, de los 35 a 44 años, disminuyendo posteriormente. Además del interés sustantivo de este indicador, éste tiene un valor de complementariedad en relación a los otros dos indicadores de usos del tiempo (Ind.14 e Ind.15C2).

Por otro lado, la dedicación al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado no presentan una simetría simple. El trabajo doméstico y de cuidado no es realizado en la misma medida por hombres y por mujeres incluso en los colectivos con una presencia a tiempo parcial en el mercado laboral. El tiempo no dedicado al empleo no tiene por qué ser orientado a los trabajos de cuidado o domésticos, sino que puede dedicarse a múltiples proyectos de desarrollo personal; y de hecho así sucede con frecuencia, en especial en el caso de los hombres. De este modo se puede valorar de forma complementaria la [Relación entre la jornada parcial y la asunción de responsabilidades de cuidado en hombres y mujeres \(Ind.16C2\)](#)<sup>34</sup>. Se considera que una simetría en esta cuestión indicaría un avance hacia la igualdad que puede quedar invisibilizada en otras mediciones, puesto que indicaría que el recurso obligado a las jornadas reducidas se distribuye más igualitariamente entre hombres y mujeres.

### **Objetivo clave 3.2. Distribución pública de los recursos económicos y sociales**

La administración pública juega un papel clave como impulsora de **Políticas redistributivas** (FC.3.1.1) que contribuyan a la disminución de las desigualdades entre distintos grupos de la población. En el caso de mujeres y hombres, deben garantizar que la feminización del TNR no redunde en una desigualdad en el acceso a la renta y a otros recursos materiales o sociales necesarios fruto de la desigualdad de roles por sexo.

---

<sup>33</sup> Podríamos mencionar como ejemplos de este proceso el paso del comedor escolar a la preparación de la fiambrera, al igual que la retirada de niños/as o personas dependientes de los servicios públicos o privados para ser cuidados en el ámbito familiar, la no contratación de ayuda externa para las tareas domésticas o de cuidado, los recortes en atención sanitaria o de servicios sociales que llevan a la necesidad de una mayor implicación familiar, etcétera.

<sup>34</sup> Este indicador se puede calcular en base a la Encuesta Población Activa cruzando los datos del tipo de jornada con diferentes variables: o bien con la pregunta referente a las personas que cuidan de personas dependientes, o bien la que se centra en las personas que declaran que están a tiempo parcial por “Obligaciones familiares”.



Además, este objetivo es complementario al anterior referente al reparto de las tareas, puesto que la realización de trabajos de cuidado y domésticos socialmente necesarios no tienen una remuneración económica en el mercado; por lo que es de esperar que los poderes públicos compensen esta cuestión. A la vez, el compromiso con la igualdad lleva a la realización de acciones específicas dirigidas a generar un impacto positivo de género y a ir avanzando hacia la reducción de las brechas existentes.

Para captar este elemento proponemos centrarnos en un indicador usualmente utilizado en el ámbito de la pobreza que nos permite valorar el impacto de la intervención pública en mujeres y hombres: la **Brecha de género en la disminución del riesgo de pobreza gracias a las transferencias sociales** (Ind. 17) apunta a la contribución de las políticas públicas a la reducción de las desigualdades de renta entre mujeres y hombres. En este caso lo que interesa, pues, es identificar si las transferencias sociales tienen un impacto de género positivo y por lo tanto se orientan a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres o bien si aunque sean útiles para reducir la pobreza no contribuyen a una mayor igualdad a medio y largo plazo.

La Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (DJES, 2009:79) realiza una estimación del impacto que tienen las transferencias sociales en la prevención de la pobreza. Observando los datos estimados con el método propuesto por la EPDS, se comprueba que el rol de las prestaciones contributivas<sup>35</sup> en la reducción del riesgo de pobreza impacta de forma negativa sobre la redistribución de la renta entre hombres y mujeres, puesto que hace que los hogares encabezados por mujeres reduzcan su riesgo de falta de bienestar en un 49,4%, frente a la reducción del riesgo en hogares encabezados por hombres, que se reduce en un 64,1% (DJES, 2009: 81), lo que nos situaría en una brecha de 14,7 puntos porcentuales. Se considera necesario monitorear a nivel individual –y no en base a los hogares- el rol redistribuidor de la administración en base al género, para que se identifique esta brecha independientemente de la posición que cada hombre o mujer ocupe en el hogar y así evitar posibles distorsiones<sup>36</sup>.

Por otro lado, la **Igualdad laboral** (FC.3.2.2), es un factor clave no sólo como garantía de autonomía económica y de igualdad en los medios de vida entre hombres y mujeres sino también teniendo en cuenta que muchos de los recursos materiales y relacionales más importantes están vinculados a la actividad laboral. Entre éstos, parece prioritario destacar la **Brecha salarial existente entre mujeres y hombres** (Ind. 18) como indicador ampliamente conocido y que puede expresar de forma sintética diferentes facetas de la desigualdad laboral –diferencias en cuanto al tipo de jornada, a la calidad del trabajo, al sector económico y la ocupación, la categoría profesional, etcétera. Emakunde (2011) por ejemplo describe cómo en 2006 el índice de feminización en la renta de trabajo (Renta de las mujeres/ Renta de los hombres), una de las principales rentas por su

---

<sup>35</sup> También se presentan algunos datos no sólo referidos a las prestaciones contributivas sino al conjunto de prestaciones sociales.

<sup>36</sup> En este sentido, habría que confirmar que se puede calcular a partir de los datos de la EPDS, ya que aunque se calculan indicadores por sexo, se trata de encuesta de hogares y esto puede generar dificultades o distorsiones. En el caso de que el indicador calculable se refiera a hogares encabezados por mujeres Vs por hombres se tendría que valorar su relevancia. En principio también se podría calcular el indicador –incluyendo no sólo las prestaciones contributivas- a partir de los datos por CCAA de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, si bien no hemos podido localizar este nivel de desagregación (en el IDESCAT de Cataluña, por ejemplo, sí se realiza este cálculo y se presentan datos por sexo, pero no se ha podido esclarecer si la fuente de los datos es el INE o son encuestas propias).

volumen, es inferior al del resto de rentas con la excepción de las rentas de actividad, aunque apunta una lenta recuperación.

Adicionalmente sería muy relevante monitorear los avances en la **Igualdad entre mujeres y hombres en sectores económicos estratégicos** (FC.3.2.3). Se propone focalizar el análisis en el sector de la Investigación y Desarrollo (I+D) por su potencial en el desarrollo económico y social de la CAE tanto presente como futuro. A la vez, constituye un sector prioritario para el Gobierno Vasco –tal como lo indica el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2015 (Gobierno Vasco, 2011)- y es un ámbito en el que las políticas públicas son clave en su orientación y sostenimiento, dada la marcada orientación hacia el partenariado público-privado que las caracteriza (PCTI 2015, 2011). Así pues, la evaluación de la presencia y mantenimiento de mujeres en la I+D puede ampliar el impacto de la apuesta por la igualdad no sólo a corto, sino a medio y largo plazo.

Actualmente, el sector I+D constituye un sector altamente cualificado y donde se produce una desigualdad grave en dos sentidos: i) horizontalmente se da una segregación que se traduce en la escasa presencia de mujeres en los ámbitos de investigación que obtienen más recursos económicos, ii) verticalmente se encuentra una menor proporción de mujeres en posiciones y categorías laborales consolidadas (el llamado *efecto tijera* en las trayectorias de investigación). El informe de análisis de resultados de la Estadística sobre Actividades de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (Eustat, 2008) constata que el personal empleado en actividades de I+D en equivalencia a dedicación plena (EDP) se ha incrementado entre el año 1997 hasta el 2007 pasando de 6.729 a 14.435 puestos de trabajo. La proporción de mujeres en este sector ha ido aumentando paulatinamente en este período, aunque a fecha de 2007 aún no se había conseguido la paridad, llegando al 33% (Eustat, 2008). Por otro lado Emakunde (2011) describe cómo en la CAE, según datos de 2009, el 66% de las personas ocupadas equivalentes a dedicación plena en este campo eran hombres. El mismo informe señala que por categoría de ocupación, en ninguna categoría –excepto en las auxiliares- se cumple el principio de paridad, siendo la presencia de las mujeres del 35,2% entre las personas investigadoras y el 29% entre el personal técnico, lo cual se asocia a la ausencia de mujeres en los estudios de disciplinas técnicas como p.e. las ingenierías. En este sentido, se considera que la **Proporción de mujeres en las personas ocupadas en actividades científicas (EDP) (Ind.19)** puede informar de manera especial del esfuerzo público para la igualdad realizado tanto de manera directa en la gestión de la recursos aportados, como de manera indirecta a través de: i) el fomento en la igualdad laboral en las empresas, ii) el sistema de ayudas públicas a la investigación en las empresas y entidades públicas del sector y iii) las políticas de promoción de la incorporación de las mujeres en el ámbito tecnológico.

### **Objetivo clave 3.3. Responsabilidad social del cuidado**

El cuidado de las personas que lo necesitan es una tarea que debe ser asumida colectivamente por el conjunto de la sociedad, y por ello las instituciones sociales (especialmente las públicas, aunque no sólo éstas) deben incorporarla como una responsabilidad propia, o bien proveyéndolo directamente o bien facilitando su realización. En relación a este objetivo, se considera relevante observar tanto la provisión de servicios de cuidado (recursos destinados, cobertura, etc.) como la maneras con las que las instituciones se organizan para facilitar el cuidado (p.e, políticas de conciliación).

El volumen y tipo de **Recursos públicos destinados al cuidado** (FC.3.3.1) es un factor clave para identificar el compromiso de una sociedad con esta actividad, tal y como la abundante literatura existente al respecto ha mostrado (ver, por ejemplo, Hobson, Lewis y Siim 2002 y 2000; Sainsbury 1994, 1996 y 1999). Así, aunque tradicionalmente estas tareas eran realizadas por las mujeres en el ámbito familiar, en las últimas décadas se ha dado una relativa profesionalización de los servicios de cuidado, aunque manteniéndose como una actividad fuertemente feminizada. Se observa que esta profesionalización, no obstante, se ha dado en muchos casos en un marco de economía informal<sup>37</sup> o del tercer sector, y no desde una provisión realizada directamente por parte de las administraciones públicas de forma universal.

El indicador referente a la **Proporción del PIB dedicada a políticas de cuidados a largo plazo en la CAE en relación con la media de la OCDE (Ind.20)** se orienta a captar el gasto agregado en uno de los componentes clave del cuidado: los cuidados a largo plazo tal y como son definidos internacionalmente<sup>38</sup> (OCDE, 2011b). Se observa que en la mayoría de países de la OCDE, el gasto en políticas de cuidados a largo plazo se ha incrementado en las últimas décadas y se espera que aumente aún más en los próximos años debido principalmente al envejecimiento de la población y al consecuente incremento de las personas que requieren de servicios de salud y sociales de forma permanente.

Este indicador es aproximativo y presenta algunas dificultades destacables.

- En primer lugar, resulta difícil establecer un umbral de valoración del volumen de recursos que sería necesario dedicar a estas políticas, por lo que la propuesta toma como referencia la media de la OCDE-13 y se centra en monitorizar la distancia que presenta la CAE. En este sentido, si el gasto del Estado español tal y como lo calcula la OCDE es del 0,7% del PIB y la media de la OCDE-13 es del 1,4%, nos encontraríamos que España en su conjunto se situaría en un 53% del gasto medio.
- En segundo lugar, se centra en algunas de las dimensiones principales del cuidado –la atención a las personas mayores y a las personas con discapacidad-, mientras que no incorpora otras igualmente relevantes a efectos de la igualdad de mujeres y hombres, en especial los servicios de apoyo a la infancia y muy especialmente al periodo 0-2 o 0-3 años.
- Finalmente, hay que tener en cuenta que el volumen de recursos públicos destinados al cuidado es de difícil contabilización por la pluralidad de administraciones implicadas, servicios y mecanismos de provisión (directos o mediante transferencias de distinto tipo), planteando a menudo problemas de comparabilidad entre los indicadores que han sido planteados en diferentes contextos. Asimismo, en el Estado español la distribución competencial existente

---

<sup>37</sup> La OCDE (OCDE, 2011a) describe como España tiene uno de los porcentajes más altos de proveedores de cuidado informal para personas mayores y/o con discapacidad de la OCDE, con el consiguiente fomento de la precariedad en las condiciones laborales de sus trabajadoras.

<sup>38</sup> Recogiendo la propuesta metodológica de la OCDE, el indicador incluiría la parte del gasto público y se centraría en los cuidados a largo plazo incorporando tanto su componente sanitario de enfermos crónicos y de apoyo personal a las actividades de la vida diaria, como de servicios sociales, de atención a la discapacidad mediante residencias, apoyo domiciliario, servicios de día u otros recursos similares.

en estos ámbitos puede llevar a dificultar la agregación del gasto destinado a estas políticas, aunque en este punto la CAE podría estar en una mejor posición para efectuar cálculos de este tipo que las CCAA del régimen general.

En cualquier caso, y una vez apuntadas estas precauciones, pese a todo no podemos dejar de recomendar encarecidamente la construcción de este indicador por su gran relevancia en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres y al avance hacia una sociedad más corresponsable e igualitaria.

Sin embargo, si bien el volumen global de recursos públicos destinados al cuidado es un factor fundamental del compromiso público en esta cuestión, cabe señalar también que la opción por diferentes tipos de intervención pública (servicios públicos Vs transferencias personales, sobre todo) tiene un impacto de género significativamente diferente. Por ejemplo, las transferencias económicas a las personas dependientes o a sus cuidadoras, aunque reconocen un trabajo que efectivamente se realiza y pueden mejorar las condiciones de vida de las personas implicadas, a la vez suelen contribuir a consolidar la feminización de dichos trabajos sin aportar unas condiciones laborales dignas o adecuadas.

Por ello, de forma complementaria puede resultar relevante analizar la evolución de la cobertura de ciertos servicios. En este sentido se propone complementar el indicador señalado con dos indicadores complementarios: el centrado en la [Proporción de personas beneficiarias con derecho a prestación que la han recibido \(por grado de dependencia\) \(Ind.20C1\)](#), que apuntaría al cuidado de personas mayores y/o con discapacidad; y el de la [Proporción de población de 0 a 2 años no atendida en guardería o centro educativo -por razones diferentes de la preferencia familiar; es decir por falta de plazas, horarios o coste excesivo<sup>39</sup> \(Ind. 20C2\)](#). Éste último hace referencia a la cobertura<sup>40</sup> de servicios, y además aporta información sobre la pequeña infancia (0-2), sector que no queda recogido en el indicador principal. Para 2010, por ejemplo, la Encuesta de Necesidades Sociales apunta a que el valor del indicador se situaría en el 11,5% del total de población no atendida.

El incremento de ambos indicadores señalaría, pues, una mayor justicia de género, puesto que implicaría que dichos cuidados están siendo realizados fuera del ámbito privado-familiar posibilitando el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, a la formación o al tiempo libre; a la vez que supone un importante cambio cultural, puesto que hace del cuidado de las personas una responsabilidad que debe ser ejercida por las administraciones, en tanto que derecho social, y no entendido como un asunto que debe ser resuelto exclusivamente en el ámbito privado. Colateralmente también se podría producir una dignificación en las condiciones laborales del trabajo de cuidado, que podría revertir en una espiral positiva de un creciente reconocimiento del mismo y en una dignificación de su realización también en el mercado privado.

En cuanto a la asunción de estas responsabilidades por parte del sector empresarial, se considera clave que el ámbito laboral facilite también el trabajo doméstico y de cuidado y se organice teniendo en cuenta la necesidad social del mismo, garantizando la **Conciliación en las empresas** (FC.3.3.2) tanto para hombres como para mujeres, para

---

<sup>39</sup> En relación al total de población no atendida. De este modo se está apuntando directamente al colectivo de personas a las que el servicio no ha podido cubrir.

<sup>40</sup> Por la información que se tiene, el indicador hace referencia a la cobertura en general sin detallar si es pública o privada. Aunque obviamente las implicaciones de uno y otro caso son diferentes y sería deseable poder monitorizar la oferta pública al respecto, en cualquier caso para lo que nos ocupa, que es la valoración del acceso al cuidado infantil, el indicador sirve igualmente

hacer posible un cambio en los valores y prácticas de ambos sexos. Si bien los permisos de paternidad y maternidad así como de cuidado de familiares en el Estado son relativamente escasos en comparación con otros países de la UE-15 (en particular con los países nórdicos y Francia), podemos decir que las leyes de igualdad española y vasca han apuntado a que el tejido empresarial garantice estos derechos sociales. Sin embargo, las dinámicas organizativas e institucionales en el sector privado pueden contribuir a que, a pesar del marco jurídico vigente, los exigüos permisos existentes no sean solicitados ni concedidos a hombres. La Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (ECVLFP) del 2010 (Eustat, 2010) revela que el 35,1% de las personas ocupadas de la CAE afirma tener muchas dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de familiares dependientes y un 29,6% con la atención a los hijos e hijas menores.

Se describe pues un marco laboral que contribuye en gran medida a la existencia de dificultades para la conciliación. Por ello se considera de interés monitorizar hasta qué punto la población ocupada percibe dificultades para la conciliación a través de dos posibles indicadores. Por un lado se propone registrar la **Proporción de población ocupada que valora tener alguna dificultad para solicitar permisos** (Ind.21). Aunque según la ECVLFP (Eustat, 2010: 10) no se aprecian diferencias por sexo entre la dificultad para pedir permisos, las mujeres manifestarían menor dificultad que los hombres debido, posiblemente, a los estereotipos sociales sobre los roles de género. Por otro lado, complementariamente, se considera de interés atender al **Porcentaje de asalariados/as que pueden modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares** (Ind. 21C1).

Finalmente, destacamos la importancia de una **Organización territorial facilitadora del cuidado** (FC 3.3.3) como elemento clave que favorece la corresponsabilidad y el ejercicio de las tareas domésticas y de cuidado. Apunta a la necesidad de garantizar la cercanía de los servicios y recursos claves para la vida cotidiana. Tareas poco visibles pero socialmente necesarias (como p.e. hacer trámites administrativos, llevar los menores a la escuela, acompañar personas a los servicios sanitarios o de paseo, realizar las compras de cada día) pueden dificultarse en gran medida a causa de factores como la carencia de equipamientos y servicios cercanos, la falta de accesibilidad y de transporte, la escasez de servicios sociales, la planificación urbana monofuncional, la degradación e inexistencia de zonas verdes, el bajo acceso de las mujeres al transporte privado, etcétera (Carrasco et al. 2006:31). En este sentido, consideramos que la **Proporción de personas con acceso a servicios y equipamientos de proximidad**<sup>41</sup> (Ind. 22) es un indicador interesante que puede dar cuenta de una organización de los servicios y de los territorios que incorpore un criterio de corresponsabilidad, que promueva la autonomía de las personas más vulnerables (menores, personas mayores y con discapacidad) y aligere las tareas de los y las cuidadoras. También puede ser relevante para comparar a nivel territorial si los datos lo permiten.

---

<sup>41</sup> El indicador se construiría a partir de una explotación de la Encuesta de Calidad de Vida, donde se pregunta por una larga serie de servicios de proximidad que están a una distancia máxima de 10 minutos o 20 minutos andando desde la vivienda. Desde nuestro punto de vista, se consideraría que se cuenta con acceso a servicios y equipamientos de proximidad en los casos en que se acceda por lo menos a 6 de una selección de 8 categorías de entre las establecidas por la ECV (en concreto: farmacia, parada de autobús urbano, ambulatorio, centro de educación primaria, guardería, parque o jardín, biblioteca, polideportivo).

### **3.3.4 ÁMBITO 4: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

Una vida libre de violencia de género es un requisito para que las mujeres puedan alcanzar la plena ciudadanía, autonomía y libertad. Esta vida libre debe ser entendida como un derecho humano que las administraciones públicas han de proteger de forma proactiva. La violencia que sufren las mujeres es notablemente heterogénea y puede producirse en la esfera privada, laboral, comunitaria u otras, en diversos modos y durante periodos muy variables, desde una agresión puntual a una situación de violencia repetida y de larga duración.

Si bien por su gravedad la cuestión de la violencia se ha abordado como un ámbito en sí mismo en la trayectoria de las políticas de igualdad de la CAE, es importante apuntar que la erradicación de la violencia se podría conceptualizar como un objetivo clave para la consecución del empoderamiento: la no existencia de violencia es, sin duda alguna, una condición necesaria para el empoderamiento.

Siendo un aspecto crucial de la igualdad, especialmente por su gravedad, es un ámbito más concreto que el resto de los ámbitos señalados y por ello sólo cuenta con dos objetivos clave: su erradicación como fenómeno, y la erradicación de la tolerancia que facilita su reproducción y persistencia. Este segundo objetivo incluye, a su vez, dos factores clave: la disminución de la tolerancia del conjunto de la sociedad a dicho fenómeno y el avance en la identificación de la violencia por parte de las mujeres que la viven.

Todos los indicadores propuestos están disponibles a partir de la Encuesta sobre Violencia machista recientemente realizada por el Departamento de Interior. Se ha optado por datos de encuesta en lugar de otro tipo de fuentes de registro (judiciales, policiales, de servicios, etcétera) por considerar que son mucho más fiables y consistentes y a la vez menos sujetos a los condicionantes y cambios en los sistemas de organización y seguimiento de las administraciones. Además, en el ámbito de la violencia los datos de registro no sólo presentan problemas importantes de comparabilidad, estabilidad e interpretación sino que también hacen referencia a sólo una pequeña parte del fenómeno. Las investigaciones existentes apuntan reiteradamente a que es un problema que aún está emergiendo a nivel social y público y que sigue estando enormemente invisibilizado. Esto nos lleva necesariamente a datos de encuesta, aunque no tengan el mismo nivel de periodicidad. Cabe destacar por lo tanto la necesidad de repetir de forma periódica esta encuesta sobre violencia machista y de incorporarla en las operaciones estadísticas del Gobierno Vasco para poder tener datos continuos sobre el tema.



**Tabla 14. Síntesis de la propuesta de indicadores principales referentes a la Violencia contra las mujeres**

Objetivo clave	Factor clave		Número y nombre del indicador	
4.1 Erradicación de la violencia contra las mujeres	4.1.1	Erradicación de la violencia contra las mujeres	23	Proporción de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en el último año
4.2 Erradicación de la tolerancia a la violencia contra las mujeres	4.2.1	Identificación de la violencia por parte de las mujeres en situación de violencia	24	Diferencia entre la violencia reconocida y la violencia sufrida (o “técnica”)
	4.2.2	Disminución de la tolerancia social	25	Proporción de personas que están de acuerdo con la afirmación que hay casos de violencia contra las mujeres que son provocados por las mujeres

### **Objetivo clave 4.1. Erradicación de la violencia contra las mujeres<sup>42</sup>**

Resulta evidente que el objetivo estratégico en este caso es que la violencia machista se reduzca en la mayor medida posible en todas sus diversas manifestaciones (psicológica, física, económica) y en todos los entornos en que se produce (relaciones familiares, de pareja o en el ámbito laboral y social).

La **Erradicación de la violencia contra las mujeres** (FC.4.1.1) resulta indispensable en una sociedad igualitaria, pero es un objetivo tremendamente ambicioso. En este sentido, resulta clave detectar en qué medida el grueso de la violencia contra las mujeres disminuye. Para ello destacamos la necesidad de centrarse en la violencia tal y como es experimentada y percibida por las mujeres para evitar las limitaciones y equívocos que puede plantear recurrir a otro tipo de datos (p.e., denuncias, acceso a servicios, etc.) que tienden a recoger sólo una pequeña parte de las mujeres en situación de violencia y que además puede sufrir cambios importantes por causas externas al mismo fenómeno.

Los datos más recientes (Departamento de Interior del Gobierno Vasco –DI–: 2012) estiman que 12,5% de las mujeres de 16 o más años de la CAPV ha sufrido alguna vez en su vida algún tipo de violencia machista en alguno de los cuatro ámbitos identificados<sup>43</sup>. Describe como la psicológica como la forma más frecuente de violencia (78,4% de las mujeres que manifiestan haber sido víctimas de violencia de género) seguida, a mucha distancia, de la física (38,3%). Ante la diversidad de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, se considera relevante contar con un indicador aglutinador de todas ellas y que informe de la incidencia actual de la violencia.

<sup>42</sup> La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge en el artículo 50, la siguiente definición de violencia contra las mujeres: “cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.

<sup>43</sup> En el informe Violencia machista contra las mujeres en la CAPV (DI, 2012) se identifican 4 ámbitos: 1) la pareja o expareja, 2) la intrafamiliar de género (excluyendo pareja o expareja), 3) la ejercida en el ámbito laboral y 4) la llevada a cabo en el ámbito social o espacio público.

Por ello proponemos como indicador la **Proporción de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en el último año (Ind.23)**. El DI estima describe como el 29,6% de las mujeres consultadas ha señalado haber vivido en el último año alguna de las distintas situaciones de violencia planteadas. Se espera que el decrecimiento del valor de este indicador pueda traducir la convergencia del conjunto de procesos y políticas que contribuyen a su erradicación: cambio de valores, empoderamiento de las mujeres, prestación de servicios públicos orientados a la erradicación de la violencia, etcétera.

En el estudio del Departamento de Interior, si bien se estima que una parte importante de los casos de violencia de género que tienen lugar en la actualidad pueden considerarse recientes (23,1% de las mujeres padece esta situación hace menos de un año), una gran proporción de mujeres permanece en dicha situación de una manera crónica (30,8% lleva entre 1 y 5 años y el 30,8% lleva más de 10 años) (DI, 2012: 65). Por ello, complementariamente al indicador anterior, consideramos de especial interés el análisis de la evolución de la **Proporción de mujeres que sufren violencia de larga duración (en un período de 1 a 10 años) (Ind. 23C1)** dado que puede mejorar la comprensión de un fenómeno que toma especial gravedad con su cronificación. Cabe señalar que esta tipología de violencia se da principalmente en mujeres que conviven en estructuras familiares a diferencia de otros tipos de violencia que puede afectar mujeres en otras circunstancias.

## **Objetivo clave 4.2. Erradicación de la tolerancia a la violencia contra las mujeres**

La capacidad de identificar, afrontar y estigmatizar la violencia contra las mujeres – especialmente de forma temprana- es un factor clave para su eliminación y a la vez una garantía en cuanto a su no repetición.

Por parte de las mujeres que se encuentran en situación de violencia, la **Identificación de la violencia** (FC.4.2.1) resulta un factor fundamental en su erradicación. Teniendo en cuenta la especificidad de la violencia contra las mujeres y su anclaje en profundos y resistentes esquemas subjetivos y dinámicas de relaciones sociales, la cuestión de reconocer determinadas situaciones o relaciones como situaciones de violencia por parte de las propias personas involucradas no es una cuestión que debamos dar por sentada.

Así, resulta de interés poder monitorear la evolución de esta **Diferencia entre la violencia reconocida y la violencia sufrida (o “técnica”) (Ind.24)** que pretende identificar la distancia entre lo que se identifica y/o expresa abiertamente como violencia en respuesta a una pregunta directa sobre si se ha sufrido violencia y la realidad latente que se construye a partir de haber estado expuestas con asiduidad a una diversidad de situaciones de violencia concretas que se preguntan de forma separada. Con los datos de la encuesta realizada por el Departamento de Interior en 2012, por ejemplo, la diferencia se sitúa en 16,2 puntos porcentuales: el 2% de mujeres reconocieron sentirse víctimas de violencia en el último año mientras que en base a la exposición a situaciones concretas de violencia el porcentaje subía hasta el 18,2% de mujeres.

También sería interesante valorar cómo evoluciona el grado de identificación y reacción por parte de las mujeres en el momento en que sufren una primera agresión (física o psicológica). Este elemento no sólo nos informaría directamente de procesos de empoderamiento y sensibilización de estas mujeres sino que nos aproxima a un ideal de



eliminación de la tolerancia por parte de éstas y de sus entornos de las situaciones de violencia. Así resultaría relevante poder monitorear la proporción de mujeres que no identifican la situación de violencia sufrida, ya sea mediante datos de encuesta o de registro –en los protocolos de atención de los servicios-; que de momento no están disponibles.

En el mismo sentido, es necesario que el conjunto de la sociedad identifique y rechace las diferentes formas y grados de violencia contra las mujeres para conseguir su efectiva disminución y, a la larga, erradicación. La **Disminución de la tolerancia social a la violencia** (FC.4.2.2) puede dar cuenta, a la vez, de diversos factores que inciden en esta disminución, como por ejemplo el esfuerzo institucional al respecto o el cambio en los valores sociales.

Para valorar este aspecto debemos centrarnos en el ámbito de las creencias, actitudes y percepciones de la ciudadanía frente a este fenómeno. Para evitar la distorsión que puede generar la existencia de un rechazo de carácter fundamentalmente retórico (derivado de una percepción ampliamente compartida sobre que justificar o comprender la violencia es sancionado socialmente) se propone focalizar el análisis en aspectos más concretos. En particular, la **Proporción de personas que están de acuerdo con la afirmación que hay casos de violencia contra las mujeres que son provocados por las mujeres (Ind.25)** es un indicador que puede informar del grado en el que la violencia contra las mujeres es justificado en el marco de unas relaciones entre mujeres y hombres marcadas por la desigualdad. En este sentido, está documentada la persistencia de ciertas creencias entre la población que tienden a comprender y encubrir la violencia concibiéndola como un factor ajeno a los hombres, negando la intencionalidad y favoreciendo la minimización y ocultación de los hechos.

El valor de dicho indicador, disponible en el estudio del Departamento de Interior ya mencionado, se sitúa en el 22 % de la población, y muestra valores substancialmente dispares entre los diferentes territorios históricos de la CAE, teniendo una mayor incidencia en Gipuzkoa en relación a Árabá y Bizkaia (DI, 2012:41), así como diferencias significativas en relación con diversos factores<sup>44</sup>.

### 3.4 ÍNDICES COMPUESTOS PARA LA COMPARACIÓN

Uno de los objetivos principales del sistema de indicadores de evaluación del impacto de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la CAE era posibilitar la comparación entre la situación y la evolución vasca en esta cuestión con la de otros territorios, regiones o estados. Para ello, se proponía que el sistema incorporase un **índice sintético de igualdad de mujeres y hombres** que resumiera los avances en la materia.

Este tipo de índices o indicadores compuestos tienen como punto fuerte que permiten una amplia comparabilidad y presentan un carácter muy intuitivo. Por lo tanto, son especialmente útiles a efectos de comunicación hacia la ciudadanía y de visibilización

---

<sup>44</sup> Como el tamaño del municipio, la edad, el nivel de estudios, la actividad, los ingresos, el origen o la ideología. Por ejemplo, se resalta que quienes residen en municipios con menos de 10.000 habitantes parecen asumir en mayor medida los tópicos y falsas creencias sobre la violencia contra las mujeres que las personas que residen en municipios de mayor tamaño o en alguna de las capitales vascas.

política. Sin embargo, la necesidad de desarrollar estrategias de agregación complejas también implica que tienen una utilidad reducida en términos comprensivos y de evaluación de avances más concretos en un ámbito tan multidimensional como es la desigualdad de mujeres y hombres.

En este sentido, consideramos interesante incorporar un índice agregado de igualdad como parte integrante del sistema de indicadores de la CAE para poder dar respuesta a estas diversas finalidades. Sin embargo, la elección de qué índice en concreto es preferible adoptar no tiene un carácter estrictamente técnico y por lo tanto va más allá del marco de este informe.

Por consiguiente, dedicamos este apartado a presentar los diversos índices sintéticos identificados tanto en el ámbito estatal como en el internacional. Se incluye una breve descripción, algunos criterios para su valoración y algunas recomendaciones a tener en cuenta de cara a valorar la incorporación de uno o más de estos índices en el sistema de indicadores de la CAE.

### **3.4.1 ÍNDICES SINTÉTICOS EN EL ÁMBITO ESTATAL**

En el ámbito estatal la revisión realizada nos lleva a destacar la existencia de cuatro índices sintéticos de igualdad<sup>45</sup>. Estos índices sintéticos, a diferencia de las propuestas de sistemas de indicadores existentes<sup>46</sup>, tienen la vocación de llegar a la formulación de un solo indicador compuesto por un conjunto de variables y dimensiones establecidas como relevantes.

El primero de los índices presentados, el **Índice de Igualdad de Género (IIG)** del Barómetro social de España ha sido elaborado a iniciativa de una entidad sin ánimo de lucro, el Colectivo Ioé (Colectivo Ioé, 2008). El segundo, el **Índice de Desigualdad de Género (IDG)** ha sido elaborado por un centro de investigación dependiente de un gobierno autonómico, el Centro de Estudios Andaluces (CEA, 2008). El tercero, el **Índice de Desigualdad de Género (INDESGEN)** también está realizado a iniciativa del Gobierno Andaluz, en esta ocasión, de la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación. Finalmente, el cuarto índice, el **Indicador Sintético de Igualdad de Género (ISIG)** ha sido elaborado en el ámbito académico por Rico y Gómez-Limón, y ha sido aplicado a la Comunidad de Castilla y León (Rico, M. y Gómez-Limón, J.A, 2011).

En todos los casos, el proceso de diseño del índice de síntesis ha implicado una labor de conceptualización del fenómeno de la desigualdad de género, así como de priorización y sistematización de las dimensiones que se han considerado claves para posteriormente integrarlas en un índice. Dicha priorización se ha fundamentado en unos marcos conceptuales de aproximación al fenómeno de la desigualdad que no respondían

---

<sup>45</sup> Se han identificado asimismo otras propuestas interesantes que no se incluyen porque tienen un ámbito sectorial. Algunos ejemplos serían el índice referido al mercado laboral elaborado por Elena Riobóo y Carolina Martín (Riobóo y Martín, 2010, 2011), y el índice sobre e-igualdad (Castaño, Martín y Martínez, 2011).

<sup>46</sup> Como por ejemplo el sistema estatal de indicadores sobre igualdad de género, promovido por el Instituto de la Mujer (Red2Red, 2010), que se concibe como un sistema muy extenso y orientado a dotar de información sobre las diferencias entre hombres y mujeres en función de la organización sectorial del IM sin llegar a definir ninguna propuesta de síntesis.

únicamente a opciones técnicas y académicas sino también a consideraciones políticas, sociales e institucionales vinculadas al contexto territorial –autonómico o estatal- en el cual se han desarrollado.

En este sentido, los diseños de dichos índices han seguido un proceso de conceptualización y priorización de naturaleza similar al realizado para la CAE en el marco del presente informe. Sin embargo, los resultados a los que se ha llegado en cuanto a qué dimensiones se han considerado relevantes para dar cuenta del fenómeno de la desigualdad son diferentes tanto entre los cuatro índices detectados entre sí, como entre ellos y el sistema de referencia diseñado aquí y que se presenta en los siguientes capítulos de este documento.

En los siguientes apartados se presenta el análisis de las características sustantivas y de los componentes de los cuatro índices destacados en el ámbito estatal con el objetivo de mostrar las similitudes y diferencias entre ellos y el sistema de indicadores propuesto para la CAE, y valorar su posible interés.

## **Presentación de los índices**

### **ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO (IIG)**

El Colectivo IOE elaboró el año 2008 el Índice de Igualdad de Género, calculado para el conjunto del Estado español en el marco del Barómetro Social de España<sup>47</sup>; un proyecto de evaluación continua de la situación social de España basado en una gran pluralidad de indicadores e índices sintéticos temáticos y sectoriales (Ioé, 2008).

La estructura de esta propuesta no ha sido específicamente pensada para reflejar los temas más relevantes por lo que refiere a la igualdad de género, con lo cual la batería de indicadores de los que se sirve y su clasificación en dimensiones siguen una estructura muy clásica de análisis de indicadores sociales. Sin embargo, en relación a otros índices, destaca la forma en que introducen los aspectos de salud (incluyendo la autopercepción y el consumo de tóxicos) y de protección social.

El IIG incluye 27 indicadores (ver Tabla siguiente), repartidos en cuatro dimensiones: Actividad (que incluye tanto la laboral como la presencia en el poder político), Salud, Formación y Protección Social.

---

<sup>47</sup> Para mayor información, ver <http://barometrosocial.es/>

**Tabla 15. Componentes del Índice Sintético de Igualdad de Género -IIG-**

<b>Componentes del Índice Sintético de Igualdad de Género -IIG-</b>	
Actividad	Tasa de actividad laboral de las mujeres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Tasa de paro de las mujeres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Tasa de paro de larga duración de las mujeres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Tasa de temporalidad en el empleo de las mujeres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Salario medio de las mujeres (distancia del salario medio de ambos sexos, en %)
	Mujeres empresarias con asalariados (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres en la dirección de empresas y de la administración pública (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres técnicas y profesionales científicas e intelectuales (distancia de la media, en %)
	Proporción de mujeres en el Congreso de los Diputados
	Proporción de mujeres en los Parlamentos de las Comunidades autónomas
	Proporción de mujeres alcaldesas en los municipios españoles
Salud	Esperanza de vida al nacer de las mujeres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres que perciben su estado de salud como regular, malo o muy malo (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres que fuman tabaco (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres que consumen bebidas alcohólicas (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres jóvenes consumidoras de cannabis (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres jóvenes consumidoras de cocaína (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Interrupción voluntaria del embarazo
Formación	Mujeres de 16 y más años sin estudios primarios (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres de 16 y más años con estudios superiores (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres que no han repetido curso al llegar a los 15 años (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres que han abandonado tempranamente la escuela (distancia de la media de ambos sexos, en %)
Protección Social	Situación o riesgo de pobreza (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Abusos y agresiones sexuales contra mujeres
	Pensión media de las mujeres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Importe mensual medio de la pensión contributiva de viudedad en relación a la de jubilación (en %)
	Prestación media de desempleo de las mujeres en paro (distancia de la media de ambos sexos, en %)

Los indicadores de cada dimensión se agregan en un subíndice ponderado para cada una de ellas; y a partir de éstos se calcula el IIG, que consiste en una media aritmética también ponderada. La propuesta es flexible en relación al peso específico que los investigadores pueden atribuir a cada subíndice en función de sus opciones o perspectiva teórica.

De forma añadida, otro aspecto interesante de este indicador es que en vez de tomar como indicadores los valores de las ratios, las diferencias o las distancias entre hombres y mujeres, lo que hace en general es medir la distancia de éstas respecto a la media del conjunto de la población –aunque también incorpora puntualmente algún indicador formulados en relación al % de mujeres.

## **ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO (IDG)**

El Índice de Desigualdad de Género (IDG) fue desarrollado por Eduardo Bericat y Eva Sánchez desde el Centro de Estudios Andaluces, dependiente de la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía. Se propuso y calculó en 2008 para evaluar la desigualdad de género en el conjunto de España, en las distintas Comunidades Autónomas, y, finalmente, para comparar dicha desigualdad entre Andalucía y el Estado (Bericat y Sánchez, 2008).

Este índice está específicamente pensado para observar la desigualdad de las mujeres en el ámbito público. Sin negar ni mucho menos la importancia del ámbito privado, los autores se centran en lo público argumentando que éste es el que mejor muestra el fenómeno de la exclusión femenina a causa de la tradicional asignación de roles, considerándolo el más adecuado para observar la tendencia general de la desigualdad.

El IDG integra 23 indicadores correspondientes a tres dimensiones del fenómeno de la desigualdad: Educación, Trabajo y Poder. Para cada dimensión se establecen entre 2 y 3 factores clave que orientan la formulación de los indicadores (ver Tabla siguiente). El cálculo de este índice requiere previamente la construcción de un subíndice para cada dimensión que luego se agregan.

**Tabla 16. Componentes del Índice de Desigualdad de Género -IDG-**

<b>Componentes del Índice de Desigualdad de Género -IDG-</b>		
EDUCACIÓN	Nivel educativo	Porcentaje de población de 17 y más años con nivel de estudios superior al obligatorio respecto a la población de 17 y más años. (ratio de hombres sobre mujeres)
		Porcentaje de población de 17 a 40 años con nivel de estudios superior al obligatorio respecto a la población de 17 a 40 años. (ratio de hombres sobre mujeres)
		Porcentaje de población de 20 y más años con estudios universitarios respecto a la población mayor de 20 años. (ratio de hombres sobre mujeres)
		Porcentaje de población de 20 a 40 años con estudios universitarios respecto a la población de 20 a 40 años (ratio de hombres sobre mujeres)
	Tipo de estudios	Porcentaje de población universitaria con estudios técnicos respecto al total de universitarios de 20 y más años (ratio de hombres sobre mujeres).
	Uso de las TIC	Porcentaje de población de 16 y más años que es usuaria real de Internet respecto a la población total de 16 y más años (ratio de hombres sobre mujeres).
TRABAJO	Participación en el mercado laboral	Tasa de actividad (16 a 64 años) (ratio de hombres sobre mujeres).
		Tasa de empleo (16 a 64 años) (ratio de hombres sobre mujeres).
		Tasa de actividad (16 a 44 años) (ratio de hombres sobre mujeres).
		Tasa de empleo (16 a 44 años) (ratio de hombres sobre mujeres).
	Condiciones de participación	Asalariados con contrato indefinido respecto al total de asalariados (%) (ratio de hombres sobre mujeres).
		Ocupados a tiempo completo respecto al total de ocupados (%) (ratio de hombres sobre mujeres).
		Salario medio por hora (ratio de hombres sobre mujeres).
		Salario medio por hora, ponderado según estructura ocupacional de varones (ratio de hombres sobre mujeres).
		Ocupados en ocupaciones con infrarrepresentación femenina respecto al total de ocupados. (ratio de hombres sobre mujeres).
PODER	Poder político	Porcentaje de concejales y alcaldes respecto a la población de 20 y más años (ratio de hombres sobre mujeres).
		Porcentaje de parlamentarios respecto a la población de 20 y más años
		Porcentaje de jueces y magistrados respecto a la población de 20 a 64 años (ratio de hombres sobre mujeres).
	Poder gerencial	Porcentaje de ocupados en la dirección general o presidencia ejecutiva de empresas de 10 o más asalariados respecto a la población de 16 a 64 años (ratio de hombres sobre mujeres).
		Porcentaje de empresarios que ocupan la dirección general o presidencia ejecutiva de empresas de 10 o más asalariados respecto a la población de 16 a 64 años (ratio de hombres sobre mujeres).
		Porcentaje de directivos de las administraciones públicas respecto a la población de 16 a 64 años (ratio de hombres sobre mujeres).
	Poder social	Porcentaje de ocupados en ocupaciones de prestigio respecto a la población de 16 a 64 años (ratio de hombres sobre mujeres).
		Porcentaje de ocupados en ocupaciones de prestigio de 20 a 40 años respecto a la población de 20 a 40 años (ratio de hombres sobre mujeres).

Se destaca de este índice la incorporación de las nuevas tecnologías en la dimensión educativa y la inclusión de indicadores específicos relativos a la presencia de las mujeres en posiciones de prestigio y de poder, no sólo en el ámbito político sino también económico y social.

Por otro lado, al tomar como base para el cálculo de algunos de sus indicadores a la población más joven, el IDG pretende también dar cuenta de la evolución generacional de la desigualdad de género.

### **ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO (INDESGEN):**

El Índice de Desigualdad de Género (INDESGEN) fue elaborado por el Gabinete de Estudios y Gestión de la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía para su inclusión en el Programa Estadístico de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2010. El INDESGEN ha sido diseñado para poder evaluar la Estrategia Horizontal de la Igualdad de Oportunidades de la Estrategia para la Competitividad de Andalucía (2007-2013).

El objetivo del INDESGEN es mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en Andalucía desde una perspectiva económica en un sentido amplio. El informe publicado por la Junta de Andalucía (DGFEP, 2012) presenta el cálculo del índice para Andalucía así como una comparación de este valor con el resto de Comunidades Autónomas y con el promedio estatal.

El INDESGEN integra 19 indicadores simples que se distribuyen en 12 dimensiones, que a su vez componen 5 "ámbitos socioeconómicos": educación, trabajo productivo remunerado, ingresos económicos, toma de decisiones y trabajo no remunerado. El número de indicadores varía para cada dimensión, existiendo algunas que cuentan con más de uno.

Este índice cuenta con 2 niveles de agregación. Una vez calculados los índices de cada dimensión, se calculan los índices sintéticos para cada ámbito (5) mediante una media geométrica no ponderada. A su vez, el INDESGEN será el resultado de una nueva media geométrica de éstos cinco índices parciales.

Este indicador observa la brecha de género en una notable diversidad de ámbitos y subdimensiones, que abarcan tanto la esfera pública como la privada de la sociedad. Al haber sido realizado desde una perspectiva económica, no aborda, sin embargo, aspectos menos vinculados a la realidad socioeconómica como la salud, la violencia, o la participación social.

**Tabla 17. Componentes del Índice de Desigualdad de Género –INDESGEN-**

<b>Componentes del Índice de Desigualdad de Género de Andalucía (INDESGEN)</b>		
Educación	Participación en educación y formación	Porcentaje de población entre 18 y 24 años que no ha completado el nivel de educación secundaria de segunda etapa (ratio de mujeres por hombres).
	Nivel de formación alcanzado	Porcentaje de personas entre 25 y 64 años con estudios superiores (ratio de mujeres por hombres).
	Uso de las TIC	Porcentaje de personas entre 16 y 74 años de edad que han utilizado Internet en los últimos tres meses, al menos una vez por semana (ratio de mujeres por hombres).
Trabajo productivo remunerado	Participación en la fuerza de trabajo	Tasa de Actividad (ratio de mujeres por hombres).
		Tasa de Empleo (ratio de mujeres por hombres).
	Desempleo	Tasa de paro (ratio de mujeres por hombres).
	Características del puesto de trabajo	Porcentaje de ocupados/as en puestos poco cualificados (ratio de mujeres por hombres).
		Tasa de temporalidad (ratio de mujeres por hombres).
		Porcentaje de personas subempleadas por insuficiencia de horas sobre el total de personas ocupadas (ratio de mujeres por hombres).
Ingresos económicos	Salario	Ganancia por hora normal de trabajo (ratio de mujeres por hombres).
	Ingresos (pobreza)	Porcentaje de personas cuyo ingreso por unidad de consumo es inferior al 60% de la media (ratio de mujeres por hombres).
	Pensiones	Importe medio de las pensiones del Sistema Nacional de la Seguridad Social (jubilación, viudedad e incapacidad) (ratio de mujeres por hombres).
Proceso de toma de decisiones	Poder político	Porcentaje de parlamentarios/as autonómicos/as sobre el total de la población mayor de edad (ratio de mujeres por hombres).
		Porcentaje de electos/as locales sobre el total de la población mayor de edad (ratio de mujeres por hombres).
		Porcentaje de parlamentarios/as en las Cortes Generales sobre el total de la población mayor de edad (ratio de mujeres por hombres).
	Poder socio-económico	Porcentaje de personas en puestos de dirección de las empresas y de las administraciones públicas (ratio de mujeres por hombres).
		Porcentaje de personas cuya situación profesional es la de “Empleador” sobre el total de personas ocupadas (ratio de mujeres por hombres).
Trabajo productivo no remunerado	Inactividad autopercibida por labores del hogar	Porcentaje de personas mayores de 16 años que señalan en la EPA entre las causas de inactividad autopercibida, las “labores del hogar”. (ratio de mujeres por hombres).
		Minutos dedicados a las tareas del hogar en un día laborable, por parte de personas que ocupan un puesto de trabajo. (ratio de mujeres por hombres)



## INDICADOR SINTÉTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO (ISIG)

Finalmente, destacamos la propuesta de Indicador Sintético de Igualdad de Género (ISIG) desarrollado por Margarita Rico y José A. Gómez-Limón (Rico, M. y Gómez-Limon, J.A, 2011) para el caso del medio rural de Castilla y León el año 2011. En este caso, los autores han querido construir una herramienta sensible a las desigualdades de género que se desarrollan de forma particular en el ámbito rural y que sitúan a las mujeres que habitan estos territorios en una posición de doble desventaja respecto las que residen en territorios urbanos<sup>48</sup>.

El ISIG integra 26 indicadores repartidos en siete dimensiones: Población y familia, Educación y formación, Empleo y renta, Participación política y social, Usos del tiempo, Calidad de vida, Opiniones sobre la igualdad de oportunidades (ver Tabla siguiente).

**Tabla 18. Componentes del Índice Sintético de Igualdad de Género -ISIG-**

Componentes del Indicador Sintético de Igualdad de Género -ISIG-	
Población y familia	Proporción de mujeres y hombres entre la población total (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Proporción de mujeres y hombres entre 15 y 64 años (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Diferencia entre inmigraciones y emigraciones de mujeres y hombres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Diferencia entre nacimientos y defunciones de mujeres y hombres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
Educación y formación	Mujeres y hombres que han cursado estudios universitarios (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres con carné de conducir (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres que han realizado cursos de formación laboral (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres que tienen conocimientos de informática (distancia de la media de ambos sexos, en %)
Empleo y renta	Mujeres y hombres activos (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres desempleados (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres con contrato indefinido (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres con puestos de dirección (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres con ingresos mayores de 1.000 euros (distancia de la media de ambos sexos, en %)

<sup>48</sup> Al margen del interés de la propuesta, cabe tener en consideración como advertencia y necesidad de paliar en un futuro, la difícil representatividad de los datos estadísticos existentes para los territorios con un bajo nivel de población y/o con alta dispersión. Así, una de las dificultades principales en el cálculo del índice propuesto son los crecientes márgenes de error que presentan los datos a medida que se enfocan hacia los territorios rurales.

Participación política y social	Mujeres y hombres que pertenecen a una asociación (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres que pertenecen a la directiva de una asociación (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Mujeres y hombres que han ostentado un cargo político municipal (distancia de la media de ambos sexos, en %)
Usos del tiempo	Porcentaje de tiempo dedicado al trabajo remunerado de mujeres y hombres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Porcentaje de tiempo dedicado a las tareas del hogar de mujeres y hombres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Porcentaje de tiempo dedicado al ocio de mujeres y hombres (distancia de la media de ambos sexos, en %)
Calidad de vida	Satisfacción media de mujeres y hombres ante su vida familiar y social (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Satisfacción media de mujeres y hombres ante su vida laboral y económica (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Satisfacción media de mujeres y hombres ante el acceso a los servicios sociales (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Satisfacción media de mujeres y hombres ante los servicios de transporte y telecomunicaciones (distancia de la media de ambos sexos, en %)
Opiniones sobre la igualdad de oportunidades	Opiniones de mujeres y hombres sobre la igualdad en la responsabilidad laboral (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Opiniones de mujeres y hombres sobre el reparto de tareas del hogar (distancia de la media de ambos sexos, en %)
	Opiniones de mujeres y hombres sobre la igualdad en el liderazgo social y político (distancia de la media de ambos sexos, en %)

En relación al proceso de construcción del índice, destaca la aplicación de una metodología de ponderación que establece criterios nacidos de la consulta y la participación activa de un grupo de expertos/as que colaboraron a lo largo de todo el proceso.

En cuanto al método de cálculo y agregación de los indicadores, se ha demostrado que el ISIG presenta valores indicativos de un nivel de desigualdad más elevado cuando se agrega multiplicativamente. A diferencia, la agregación por adición presenta mejores resultados puesto que los desequilibrios que presentan ciertos valores quedan compensados por otros más positivos, dando como resultado un índice más moderado en el que no pueden observarse puntos u aspectos especialmente negativos.

Por otro lado, también destaca la incorporación de las dimensiones de satisfacción personal, percepciones y opiniones sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y las condiciones de participación en el mercado de trabajo.

En relación a las fuentes de información para su estimación, es importante destacar que, a excepción de los del ámbito *Población y Familia*, todos los indicadores se han calculado mediante una encuesta *ad hoc*. Ello supone una dificultad evidente a la hora de aplicarlo en una comparación sistemática y periódica.

## Valoración

Los cuatro índices de síntesis de ámbito estatal analizados -IIG (Ioé), IDG y INDESGEN (Junta de Andalucía) e ISIG (Rico y Gómez-Limón)- presentan una notable diversidad de perspectivas, y ninguna de ellas coincide estrictamente con la conceptualización de la desigualdad realizada a lo largo de los años por el Gobierno Vasco. En la siguiente tabla se recoge una comparativa entre las dimensiones en que se basa la propuesta que presentamos de sistema de indicadores y las que recogen los índices revisados.

**Tabla 19. Comparación de las características del IIG, IDG, INDESGEN e ISIG y el sistema propuesto para la CAE**

Dimensiones del sistema vasco	IIG	IDG	INDESGEN	ISIG
<b>Perspectiva general</b>	Mide la desigualdad en indicadores de inclusión social	Mide la igualdad en la esfera pública	Mide la desigualdad en distintos ámbitos socioeconómicos	Mide la desigualdad de forma integral en distintos ámbitos sectoriales
<b>Empoderamiento</b>	No aparece directamente (pero sí el acceso a recursos económicos y sociales)	No aparece directamente (pero sí el acceso a recursos sociales)	No aparece directamente (pero sí el acceso a la renta)	Aparece reestructurado (incluye diversos aspectos pero no están sistematizados conjuntamente)
<b>Corresponsabilidad/ Organización Social Corresponsable</b>	No aparece directamente (pero sí el acceso a recursos económicos y sociales)	No aparece directamente (pero incluye ocupación)	Aparece reestructurado (incluye reparto de trabajos –remun. y no-, y de rentas pero no están sistematizados conjuntamente)	Aparece reestructurado (incluye diversos aspectos pero no están sistematizados conjuntamente)
<b>Erradicación de la Violencia</b>	No aparece directamente (pero sí se incorpora un indicador sobre violencia sexual)	No	No	No
<b>Democratización</b>	No aparece directamente (pero sí el acceso al poder político y a espacios directivos).	No aparece directamente (pero sí el acceso al poder político y a espacios directivos)	No aparece directamente (pero sí el acceso al poder político y a espacios directivos)	Aparece reestructurado (incluye diversos aspectos pero no están sistematizados conjuntamente)
<b>Coincidencia en dimensionalización igualdad</b>	Muy baja	Baja	Media	Media

Así pues, ninguno de los índices incorpora la perspectiva integral del empoderamiento, y todos se centran en la idea de la brecha de género, calculándola mediante distintas fórmulas. Tampoco incorporan ámbitos clave como la democratización y la violencia

contra las mujeres. Así pues, desde un punto de vista substantivo, todos ellos tienen diferencias muy notables con la propuesta de dimensiones que incluye el sistema de indicadores propuesto para la CAE.

La mayor coincidencia entre la dimensionalización propuesta para la CAE y las que componen los distintos índices sintéticos revisados se produce en el caso del INDESGEN y del ISIG, por lo que estos serían los más aconsejables para la comparabilidad con la CAE; aunque el segundo presenta como se ha mencionado, importantes problemas en cuanto a la disponibilidad de los datos.

Desde un punto de vista político u operativo, es necesario considerar también quiénes son los agentes impulsores. Como ya se ha señalado dos de ellos provienen de otra administración autonómica, mientras que uno más es académico y el tercero proviene de una entidad sin ánimo de lucro. En este sentido, merece la pena destacar el esfuerzo de la Comunidad Autónoma de Andalucía en la medición de la igualdad de género en su territorio, y en el establecimiento de mecanismos para la comparabilidad con otras Comunidades.

Ninguno de ellos ha sido adoptado de forma generalizada, y por lo que hemos podido saber, sólo el INDESGEN ha sido calculado en más de una ocasión. Así pues, no parece haber un consenso a nivel comunicativo, institucional o social sobre el interés de ninguno de estos índices.

Dado que un índice sintético tiene una vocación fundamentalmente comunicativa, el hecho de que tengan una amplia aceptación y difusión es muy relevante. Por ello **consideramos más útil para Emakunde y el Gobierno Vasco seleccionar un índice de referencia internacional.**

### **3.4.2 ÍNDICES SINTÉTICOS INTERNACIONALES**

Los índices de ámbito internacional identificados están promovidos por **organizaciones internacionales de carácter público** (en concreto, por el PNUD –Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el BM –Banco Mundial- o la OCDE –Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) y también por **organizaciones privadas** con un alto grado de incidencia política y social a escala global (el World Economic Forum<sup>49</sup> y, en menor medida, Social Watch<sup>50</sup>).

Estas organizaciones emiten informes regulares de seguimiento que son atendidos en distinto grado tanto por medios de comunicación como por administraciones públicas de todo el mundo, con lo cual son especialmente interesantes porque ofrecen un marco comparativo amplio y con un importante impacto. Sin embargo, excepto en el caso de la

---

<sup>49</sup> El Foro Económico Mundial (World Economic Forum, WEF) es una fundación sin fines de lucro con sede en Ginebra, conocida por su asamblea anual en Davos, Suiza, donde se reúnen los principales líderes empresariales y políticos del mundo.

<sup>50</sup> Social Watch es una red internacional de organizaciones de base que trabaja en la defensa y monitoreo de las políticas contra la pobreza y por la igualdad de género que actualmente se encuentra presente en más de 70 países en todos los continentes. La red vigila el cumplimiento de los compromisos contraídos por los gobiernos en la Cumbre de Desarrollo Social de Copenhague, la Cuarta Conferencia Internacional de las Mujeres en 1995, y la Cumbre del Milenio de Nueva York en el año 2000, con especial énfasis en asuntos de desarrollo, justicia social, género y cambio climático.

OCDE, se trata de índices que pretenden tener un alcance mundial, por lo que en aras de permitir la comparación entre países extremadamente heterogéneos y con un desarrollo muy desigual de sistemas estadísticos, en ocasiones pueden tender a ser poco sensibles a las diferencias existentes entre los estados con mayor nivel de desarrollo.

En el ámbito de la **Unión Europea** es destacable que pese a su innegable liderazgo en la promoción de la igualdad de género, actualmente no existe un índice sintético de igualdad de género elaborado y presentado oficialmente. No obstante, existen algunos procesos iniciados en esta dirección que a medio plazo se prevé que culminen en resultados concretos.

Por un lado, la Comisión Europea, a través del Instituto Europeo por la Igualdad de Género (EIGE), empezó a elaborar un índice de igualdad de género hace algunos años, en un proceso que en principio debería culminar en 2012. En este marco se ha producido ya un primer estudio de viabilidad en 2003 (centrado en monitorizar el reparto igualitario en las siguientes dimensiones clave: el Trabajo remunerado, los Recursos económicos, el Poder en la toma de decisiones, el Conocimiento, y el Tiempo no remunerado –ver Plantenga et al., 2003: 4) y una primera propuesta de estructura básica del índice en 2010<sup>51</sup>, así como la realización de encuentros con personas expertas.

Por otro lado, en algunos campos específicos la UE también se ha dotado de indicadores de consenso para evaluar tanto la situación de las mujeres como las políticas de los Estados miembros al respecto. Fruto de la Estrategia Europea de Empleo, por una parte, y del acuerdo del Consejo Europeo de 1998 para la definición (no finalizada) de un conjunto de indicadores para evaluar el progreso de la UE en las 12 áreas críticas establecidas en la Plataforma de Acción de Beijing (Verloo y Van der Vleuten, 2009). Asimismo, se está construyendo un Sistema Europeo de Indicadores Sociales (EUSI) –para el cual ya se calculan los indicadores 9 de las 12 dimensiones previstas- que incluye la desigualdad en distintos ámbitos, como el mercado de trabajo, los hogares o la seguridad<sup>52</sup>.

Finalmente, apuntaremos que en el curso de la investigación se han detectado también algunos índices de síntesis interesantes que no se han incorporado en esta presentación debido a que no tienen un carácter internacional y, por tanto, tienen un reducido interés comparativo<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> Hasta el momento se ha concretado en el documento interno ‘Study for the development of the basic structure of a Gender Equality Index for the European Union’, elaborado por Janneke Plantenga, Colette Fagan, Friederike Maier and Chantal Remery (2010), por encargo del EIGE.

<sup>52</sup> Véase <http://www.gesis.org/en/services/data-analysis/social-indicators/eusi/>

<sup>53</sup> En concreto, queremos destacar el Índice de igualdad de género de ámbito municipal elaborado por el Instituto de Estadística de Noruega desde 1999 para 430 municipios del Estado. Este índice agregado permite realizar comparaciones simples entre municipios distintos teniendo en cuenta un elevado número de indicadores. Desde una perspectiva distributiva atiende diferentes aspectos para dar cuenta de las situaciones de desigualdad que generan las relaciones entre hombres y mujeres en los espacios clave de la organización doméstica, social y política; a la vez que estipula la incidencia de los marcos estructurales y los patrones culturales en la definición de esta desigualdad, apuntando incluso a monitorizar el desarrollo de las actuaciones necesarias para facilitar un cambio de dicha situación por parte de los poderes públicos de ámbito local. Las dimensiones son las siguientes: Facilidades al desarrollo de la igualdad potencial, Estructura industrial y patrones culturales, Distribución del tiempo, Distribución de los recursos y la influencia individuales, Distribución de la influencia política, y Distribución del dinero. Para más información ver informe parcial de resultados Proyecto 356/11 y <http://www.ssb.no/likekom/en/>.

A continuación describiremos los siete índices identificados, para, finalmente establecer una breve comparativa y recomendación sobre los que pueden ser más adecuados para la comparación con la CAE.

## Presentación de los índices

### INDICE DE DESARROLLO HUMANO RELATIVO AL GÉNERO - PNUD (IDhG)

A partir de la perspectiva de la teoría de las necesidades de Amartya Sen, y siguiendo la lógica del Índice de Desarrollo Humano, el PNUD creó el llamado Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IdhG). El IDhG tiene como objetivo medir el alcance del bienestar observando en ese cálculo los niveles de desigualdad de género persistentes.

Igual que el IDH, el IDhG incluye tres dimensiones principales: Vida larga y saludable, Educación, y Nivel de vida digno. A cada dimensión se le asocia un subíndice compuesto (ver Tabla siguiente). Por su misma construcción, el IDhG será bajo cuando se dan niveles menores de progreso económico y social tanto de hombres como de mujeres, o bien cuando hay una gran distancia entre sexos.

**Tabla 20. Componentes del Índice de Desarrollo Humano relativo al Género –IdhG-**

Componentes del Índice de Desarrollo Humano relativo al Género -IDhG-		
Vida larga y saludable	Índice de esperanza de vida igualmente distribuido	Esperanza de vida, según sexos
Educación	Índice de educación igualmente distribuido	Tasa de alfabetización de adultos/as
		Tasa bruta de matriculación por sexos
Nivel de vida digno	Índice de ingresos igualmente distribuido	Ingresos recibidos estimados, por sexo

El IDhG es un índice de escala macro que destaca por el pequeño número de indicadores que incluye, lo cual incrementa mucho sus posibilidades de cálculo y comparación a nivel internacional. Sin embargo, y según la propia evaluación del PNUD, interpretar este índice como un índice de igualdad de género es un error frecuente. EL IDhG sólo es un IDH ajustado y no tiene en cuenta muchos de los elementos centrales en la desigualdad de género, como por ejemplo la cuestión del acceso al poder.

### INDICE DE POTENCIACIÓN DE GÉNERO - PNUD (IPG)

Otro índice de la igualdad de género ampliamente conocido y utilizado es el Índice de Potenciación de Género -IPG- del PNUD (o Gender Empowerment Index –GEI-, en inglés). Este índice propone una forma de medir el empoderamiento de las mujeres observando su nivel de participación política, económica y el control que ejercen sobre los recursos. Así, según se explica en la misma página web del PNUD, dicho índice: “evalúa el progreso de las mujeres en su participación en foros políticos y económicos. Analiza hasta qué punto las mujeres y los hombres tienen la posibilidad de participar activamente en la vida política y económica y en la toma de decisiones”.

**Tabla 21. Componentes del Índice de Potenciación de Género -IPG-**

<b>Componentes del Índice de Potenciación de Género -IPG-</b>	
Participación política y poder de decisión	Proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios
Participación económica y poder de decisión	Participación de mujeres y hombres como legisladores, altos funcionarios o directivos
	Participación de mujeres y hombres como profesionales y técnicos
Nivel de vida digno	Cálculo de ingresos percibidos por mujeres y hombres

El IPG, al igual que el IDhG, tiene como ventaja la utilización de un número reducido de indicadores simples, fácilmente calculables para la mayor parte de países lo que favorece en gran medida la comparación.

Sin embargo, también se debe apuntar a que el uso de los “ingresos estimados” para medir el nivel de participación económica supone que el IPG de los países pobres difícilmente alcanzará los valores de los más desarrollados. Así, este indicador da por supuesto que la pobreza generará más impedimentos al empoderamiento de las mujeres, pasando por alto las situaciones en que las mujeres del sur adquieren un nivel de empoderamiento importante o incluso mayor que las del norte a pesar de, o incluso impulsadas por, un contexto social de absoluta desigualdad y precariedad.

### **INDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO - PNUD (IDG)**

El Índice de Desigualdad de Género -IDG- fue creado por el PNUD en 2010 (PNUD, 2011), con el objetivo de substituir al IDhG y al IPG: El PNUD respondía de este modo a las dificultades de interpretación de los dos anteriores índices y a la crítica extendida acerca de que ambos vinculaban desarrollo y equidad, condenando a los países más empobrecidos a obtener siempre puntuaciones bajas.

Apunta a tres ámbitos clave: Salud reproductiva, Mercado de trabajo y Empoderamiento; aunque éstos se observan solamente a través de 5 indicadores muy simples, que tienen la ventaja de poder ser fácilmente calculados por la gran mayoría de países del mundo (ver Tabla siguiente). El cálculo del índice requiere de ciertas operaciones estadísticas capaces de armonizar las medianas por sexos y ponderar las dimensiones para calcular una mediana geométrica que finalmente toma un valor estandarizado entre 0 y 1 para indicar el nivel de igualdad existente.

Por su misma construcción, pues, el IDG será menor cuando empeore la situación de las mujeres, independientemente de lo que ocurra con los hombres o con la sociedad en su conjunto, a diferencia del IDhG.

**Tabla 22. Componentes del Índice de Desigualdad de Género -IDG-**

Componentes del Índice de Desigualdad de Género -IDG-	
Salud reproductiva	Mortalidad materna por cada 100.000 nacimientos
	Fertilidad adolescente por cada 1.000 mujeres
Empoderamiento	Mujeres con un nivel educativo igual o superior a secundaria
	Porcentaje de mujeres parlamentarias
Mercado de trabajo	Porcentaje de mujeres ocupadas

## INDICE DE GÉNERO E INSTITUCIONES SOCIALES - OCDE (SIGI)

El Índice de Género e Instituciones Sociales –en sus siglas en inglés SIGI- es utilizado por la OCDE desde 2009<sup>54</sup>. Este índice tiene como objetivo captar el origen institucional y social de las desigualdades de género en un contexto determinado. Está pensado para observar el papel que juega la desigualdad de género en el progreso de los países en vías de desarrollo, y por tanto pensado para evaluar a países no miembros de la OCDE.

Incluye 10 factores clave distribuidos en 5 dimensiones: Familia, Integridad Física, Preferencia de hijos sobre hijas, Libertades civiles y Derechos de propiedad.

**Tabla 23. Componentes del Índice de Género e Instituciones Sociales -SIGI-**

Componentes del Índice de Género e Instituciones Sociales -IGIS-	
Familia	Matrimonio temprano: medir el porcentaje de mujeres entre 15 y 19 años casadas, divorciadas o viudas.
	Poligamia: medir la aceptación social ante la poligamia. Las mujeres en relaciones polígamas suelen ser mucho más jóvenes que sus maridos y no se desarrollan profesionalmente.
	Autoridad paterna: medir la existencia y/o ejercicio de derechos para mujeres casadas y divorciadas sobre la custodia de sus hijos/as.
	Herencias: medir la existencia y/o ejercicio de derechos iguales para esposas e hijas respecto los varones. En ciertos casos la herencia es la única posibilidad de ser propietarias.
Integridad física	Violencia contra las mujeres: medir la existencia de protección legal de las mujeres contra ataques violentos como la violación, el asalto y el acoso sexual.
	Mutilación genital femenina: estimación del número de mujeres que pueden haber sido sometidas a cualquier tipo de mutilación genital.
Preferencia de hijos sobre hijas	Mujeres perdidas: medidas sobre el aborto selectivo femenino y maltratos por negligencia en los cuidados de las niñas.
Libertades civiles	Libertad de movimiento: medir el nivel de restricciones que sufren las mujeres para salir libremente de sus hogares, como por ejemplo, poder salir solas (no acompañadas por un familiar o un hombre) a comprar o visitar un/a amigo/a.
	Libertad en el vestir: medir en que grado las mujeres están obligadas a seguir unos ciertos códigos de vestido en público, como por ejemplo, estar obligadas a cubrir su cara o cuerpo fuera de casa.

<sup>54</sup> Véase <http://genderindex.org/>



Derechos de propiedad	Acceso de las mujeres a la tierra: medir la existencia y/o ejercicio efectivo del acceso de las mujeres a la propiedad de tierras agrícolas.
	Acceso de las mujeres a otras propiedades más allá de la tierra: medir la existencia y el acceso de facto al derecho de las mujeres a otros tipos de propiedades.
	Acceso de las mujeres al crédito bancario medir la existencia y el acceso de facto de las mujeres a préstamos bancarios sin necesidad del aval del marido o dónde no pueden ser ellas propietarias de tierras u otros bienes.

Como se apunta en Verloo y Van der Vleuten (2009: 177), el SIGI ha sido ampliamente cuestionado en dos aspectos importantes: el primero es su exceso de atención a los elementos formales de la desigualdad en detrimento de la situación real de las mujeres, puesto que en el índice las instituciones de género se miden en su mayor parte mediante la evaluación de las disposiciones legales y no a través de la persistencia de determinadas prácticas (con la excepción de los casos del matrimonio infantil y la mutilación genital femenina).

Además, también se ha puesto en duda la elección de dichas instituciones de género, señalando que supone aplicar un sesgo eurocéntrico u occidental al estudio de otros contextos culturales, y en particular de los países islámicos. Otra dificultad que conlleva este indicador sintético es la cantidad de dimensiones que incluye (cinco) y la gran cantidad de indicadores con que pueden llegar a captar estas dimensiones, así como la dificultad para obtener mediciones comparables. La necesidad de ajustar la perspectiva que ofrece este indicador a la realidad específica donde se quiera observar puede llevar a seleccionar como pertinentes indicadores muy distintos entre sí y que, por tanto, atribuirán valores distintos a índices de género que difícilmente admitirán comparaciones entre sí.<sup>55</sup>

Sin embargo, a pesar de los límites que presenta este índice para llegar a cumplir ciertos criterios de comparabilidad, se debe valorar positivamente su enfoque en tanto constituye un intento de observar la desigualdad a través de la evolución de determinadas prácticas – sedimentadas en diferentes instituciones y organizaciones sociales- en las que se produce y reproduce la subordinación de género.

## WOMEN'S ECONOMIC OPORTUNITY INDEX –EIU-BM (WEOI)

En esta misma línea de atención al ámbito institucional encontramos el Women's Economic Opportunity Index (WEOI), elaborado a nivel internacional por la Economist Intelligence Unit con financiación del Banco Mundial<sup>56</sup>. El Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres es un esfuerzo piloto para evaluar las leyes, regulaciones, prácticas y actitudes que afectan a las mujeres trabajadoras y emprendedoras. Desde la perspectiva del WEOI, la situación de las mujeres depende de las leyes y regulaciones existentes, pero también de las actitudes y valores sociales existentes.

<sup>55</sup> Consciente de la posibilidad de estas críticas, la misma OCDE ha abierto el debate sobre indicadores de género mediante la creación de un espacio de internet: el Wikigender. (Verloo & Van der Vleuten, 2009, pág. 177).

<sup>56</sup> Véase [https://www.eiu.com/public/topical\\_report.aspx?campaignid=weoindex2012](https://www.eiu.com/public/topical_report.aspx?campaignid=weoindex2012)

El WEOI incluye 26 indicadores distribuidos en 5 dimensiones: Política laboral y prácticas del mercado de trabajo, Acceso al crédito y al mundo financiero, Educación y formación, Estatus legal y social de las mujeres y Entorno general de negocio.

**.Tabla 24. Componentes del Índice Oportunidades Económicas de las Mujeres - WEOI-**

<b>Componentes Índice Oportunidades Económicas de las Mujeres -IOEM-</b>	
Política laboral y prácticas del mercado de trabajo	Progreso del país en relación a la Convención Internacional de Igual Remuneración
	Progreso del país en relación a la Convención Internacional de la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación
	Cobertura de permisos de paternidad y maternidad
	Restricciones legales de algunos tipos de trabajos para las mujeres
	Diferencia de la edad de jubilación legal para mujeres y hombres
	Progreso del país en hacer efectiva la Convención Internacional de Igual Remuneración
	Progreso del país en hacer efectiva la Convención Internacional de la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación
	Grado de discriminación de facto en el ámbito laboral
	Calidad y accesibilidad de los servicios de cuidado infantil y rol de la familia extensa
Acceso al crédito y al mundo financiero	Capacidad de construir una historia de crédito
	Acceso de las mujeres a programas de financiación
	Provisión de servicios financieros
	Grado de crédito privado como porcentaje del PIB
Educación y formación	Esperanza de vida escolar de las mujeres (primaria y secundaria)
	Esperanza de vida escolar de las mujeres (ed. terciaria)
	Alfabetismo femenino adulto
	Existencia de programas (públicos o privados) que ofrezcan formación a las pequeñas y medianas empresas
Estatus legal y social de las mujeres	Existencia de leyes que protegen a las mujeres contra la violencia
	Oportunidad para moverse fuera del hogar de las mujeres
	Igualdad en los derechos de propiedad
	Tasa de fecundidad adolescente
	Ratificación de la CEDAW
Entorno general de negocio	Calidad de la regulación
	Procedimientos, duración y capital mínimo para empezar una empresa
	Riesgo de infraestructuras
	Usuarios de móvil por 100 habitantes

Los indicadores incluyen aspectos relativos a la igualdad de género y otros ajenos a la misma, y son en muchos casos categoriales, a partir de la valoración cualitativa de los fenómenos estudiados. El valor final del Índice se calcula a partir de la media no

ponderada de los indicadores estandarizada en una escala del 1 al 100. Esto significa que todas las categorías contribuyen de forma equitativa al conjunto.

## INDICE DE DISPARIDAD DE GÉNERO - WEF (GGI)

En el marco del Forum Económico Mundial también se ha desarrollado un índice que goza de amplia aceptación. Se trata del Índice de Disparidad de Género –Gender Gap Index, GGI- (Hausmanh et al., 2011).

Este índice aglutina 14 indicadores distribuidos en 4 dimensiones: Oportunidades y participación económica, Escolarización, Salud y supervivencia y Empoderamiento político.

**Tabla 25. Componentes del Índice de Disparidad de Género –GGI o IDG-**

Componentes del Índice de Disparidad de Genero –GGI o IDG-	
Oportunidades y participación económica	Ratio de la participación de la fuerza de trabajo de mujeres sobre la de los hombres
	Ratio salarial entre hombres y mujeres en puestos de trabajo similares
	Ratio de ingresos estimados percibidos por mujeres sobre los de los hombres
	Ratio de mujeres legisladoras, oficiales senior y directivas sobre la cantidad de hombres
	Ratio de mujeres profesionales y trabajadoras técnicas respecto a los hombres
Escolarización	Ratio alfabetización de las mujeres respecto a los de los hombres
	Ratio de la tasa neta de ingreso en la educación primaria de las mujeres respecto los hombres
	Ratio de la tasa neta de ingreso en la educación secundaria de las mujeres respecto los hombres
	Ratio de la tasa neta de ingreso en la educación terciaria de las mujeres respecto los hombres
Salud y supervivencia	Ratio de mujeres sobre hombres al nacer.
	Ratio de la esperanza de vida saludable de las mujeres sobre la de los hombres
Empoderamiento político	Ratio de mujeres sobre hombres ocupando un escaño en el parlamento.
	Ratio de mujeres sobre hombres en los niveles ministeriales.
	Ratio del número de años de mujeres a la cabeza del Estado, sobre el de los hombres.

El IDG es un indicador sintético con un cálculo relativamente sencillo puesto que no asigna pesos específicos distintos a sus componentes. Se trata de calcular la mediana aritmética de estos indicadores a partir de sus valores estandarizados. Estos indicadores son formulados siempre en términos de ratios de mujeres sobre hombres y previamente, en su construcción, pasan por uno o diversos procesos de ponderación.

## INDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO - Social Watch (IEG)

El Índice de Equidad de Género (IEG, o GEI en sus siglas inglesas) que propone la red de organizaciones Social Watch pone en el centro del análisis la distancia existente entre hombres y mujeres en ámbitos o aspectos clave donde los efectos de la desigualdad social son mayores y donde por lo tanto, los efectos para las mujeres resultan más graves. Así, en este índice de equidad se incluyen aspectos relativos al empoderamiento político de las mujeres, a su participación en el marco de la economía productiva y a su nivel educativo, siempre en relación a la situación de los hombres.

El IEG recoge 10 indicadores distribuidos en tres ámbitos: Educación, Actividad económica y Empoderamiento.

**Tabla 26. Componentes del Índice de Equidad de Género -IEG-**

Componentes del Índice de Equidad de Género -IEG-	
Distancia en educación	Tasa de analfabetismo por sexos
	Tasa de escolarización en la escuela primaria por sexos
	Tasa de escolarización secundaria por sexos
	Tasa de escolarización superior por sexos
Distancia en la actividad económica	Tasa de actividad económica, por sexos
	Salario estimado por sexos
Distancia en el empoderamiento	Porcentaje de mujeres en cargos políticos
	Porcentaje de mujeres en cargos de gobierno y dirección
	Porcentaje de mujeres en el parlamento
	Porcentaje de mujeres en posiciones ministeriales

Para cada uno de los ámbitos se estima un subíndice sintético a partir de sus indicadores, construido con una ponderación. La agregación de los subíndices para la estimación del IEG se realiza mediante la mediana aritmética de los subíndices estandarizados, tomando un valor entre 0 y 100.

## Valoración

En la tabla siguiente se presenta la sistematización de las características del conjunto de los índices considerados en función de diferentes elementos: la institución promotora, la disponibilidad de los indicadores en la CAE, las dimensiones que incorpora, la perspectiva general, la pertinencia que desde nuestro punto de vista puede tener para las políticas de igualdad de la CAE, y la periodicidad de los informes.

**Tabla 27. Sistematización de los índices internacionales considerados**

	Entidad promotora	Disp. indicadores	Dimensiones	Perspectiva	Pertinencia CAE	Periodicidad	Valoración
<b>GEI Social watch</b>	ONG dedicada al seguimiento de algunos objetivos de las NNUU (en relación al desarrollo)	Sí	Empoderamiento, educación, participación económica	Brecha	Buena	Triannual (?) (último 2012)	Índice sencillo. Sin indicadores de salud
<b>GGI WorldEconomic Forum</b>	Fundación sin ánimo de lucro, que busca el progreso implicando a los líderes de los negocios, la política y sociedad civil	Sí	Participación económica, educación salud, empoderamiento político	Brecha	Buena	Anual (último 2011)	Gran número de indicadores. Sobre todo en el ámbito económico
<b>SIGI OCDE</b>	Asociación de Estados para la coordinación de políticas económicas y sociales	Se deben construir	Política laboral y prácticas del mercado de trabajo, acceso al crédito y al mundo financiero, educación y formación, estatus legal y social de las mujeres, entorno general de negocio	Mixta (brecha, progreso de las mujeres, instituciones sociales)	Mala	Triannual (?) (último 2012)	No procede
<b>ID(h)G PNUD</b>	Organización de las NNUU que promueve el desarrollo	Sí	Educación, salud, pobreza. No mide desigualdad de género, sino las capacidades básicas	Desarrollo de la población con pg	Escasa: no refleja el ámbito laboral, pero sí la esperanza de vida; los países con más renta obtienen mejor	Anual (último 2011)	Indicadores de capacidades básicas
<b>IPG PNUD</b>		Sí	Participación política, económica y control sobre recursos económicos	Mixto (brecha y progreso de las mujeres)	Mediana: los países con más renta obtienen mejor puntuación	Anual (último 2011)	
<b>IDG PNUD</b>		Sí	Salud reproductiva, empoderamiento (educación+política), participación mercado laboral	Mixto (brecha y progreso de las mujeres)	Mediana: la construcción de la dimensión de salud reproductiva puede sesgar	Anual (último 2011)	Sustituye al resto de índices del PNUD
<b>WEOI Economist Intelligence Unit-BM</b>	Consultora para los líderes económicos (proyecto financiado por el Banco Mundial)	Se deben construir	Política laboral y mercado de trabajo; acceso al crédito y eco financieras; educación; estatus legal y social; entorno de negocio	Mixto (ranking instituciones sociales y brecha)	Buena	? (último 2010)	Índice complejo y con un carácter economicista

El análisis realizado nos lleva a descartar como índices de interés para la comparabilidad de la CAE el SIGI, el WEOI, el IPG y el IDhG, dado que sus enfoques substantivos no se corresponden con el objeto de nuestro interés: la medición de la igualdad entre hombres y mujeres en las distintas sociedades. Como ya hemos visto, el SIGI no resulta relevante para la comparación de sociedades europeas. El WEOI está ceñido exclusivamente a la esfera laboral y no incorpora ninguna otra dimensión de la igualdad, además de que sus indicadores no están disponibles. En el caso del IPG y del IDhG, aparte del sesgo que contiene a favor a los países desarrollados al vincular igualdad y desarrollo, lo más importante es que se trata de índices que han sido sustituidos por el IPG por el propio PNUD.

Así pues, los índices que se consideran viables para que la CAE pueda compararse con otras regiones o Estados son el **GEI** (Social Watch), el **GGI** (World Economic Forum) y el **IDG** (PNUD). Los dos primeros están promovidos por entes privados, y el tercero por una organización pública internacional.

Como ya hemos apuntado, el **IDG** está promovido por una organización del sistema de Naciones Unidas que además es pionera en la medición de las desigualdades y el desarrollo a escala global. Ello confiere una importante legitimidad al índice y a los resultados de su comparación. Se trata de un índice nacido para mejorar el IDhG y el IPG, que son los índices vinculados al género más extensamente calculados a escala global, por lo que es previsible que se acabe imponiendo como uno de los índices de referencia fundamentales en todo el mundo. En el plano metodológico, tiene un pequeño número de indicadores, lo cual garantiza *a priori* el máximo alcance de la comparación, aunque hay que advertir que su cálculo puede resultar más complejo.

Por otro lado, entre los índices promovidos por organizaciones privadas, tanto el GEI como el GGI comparten una notable sencillez en el método de cálculo. Si nos centramos en su orientación sustantiva, el GGI destacaría por encima del GEI dado que tiene una mayor riqueza en cuanto a las dimensiones de la igualdad. Por ello, de entre los índices promovidos por organizaciones o redes de organizaciones privadas, creemos más interesante proponer éste último –**GGI**– para comparar la CAE con otros países o regiones.

Por consiguiente, del conjunto de índices considerados, **se valora el interés tanto del GGI como del IDG para la comparación de la CAE**. En las siguientes tablas planteamos algunas de las debilidades y fortalezas de cada uno de ellos.

**Tabla 28: Análisis DAFO de los dos índices preseleccionados: GGI e IDG**

<b>ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO: IDG-PNUD</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gran solidez técnica</li> <li>-Perspectiva mixta: de brecha y de avance de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pocas dimensiones (no aborda cuestiones claves como el cuidado, la capacidad de decisión fuera del ámbito político, el compromiso de las instituciones para la igualdad, la desigualdad entre las mujeres, o la renta y el riesgo de pobreza).</li> <li>-Los indicadores están pensados para comparar países ricos y pobres, por ello están centrados en las capacidades básicas: puede tener una sensibilidad insuficiente para detectar cambios en la sociedad vasca.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los índices del PNUD ya suelen ser calculados por un gran número de administraciones, incluidas las autonómicas.</li> <li>-El PNUD, organización pública del sistema de las NNUU, es quizás la institución con mayor legitimidad para evaluar las desigualdades sociales en el desarrollo y sus índices son ampliamente aceptados a nivel político y mediático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Al ser un indicador reciente que debe sustituir el IPG y el IDHG puede que existan resistencias para descartar los anteriores índices.</li> </ul>

<b>ÍNDICE DE DISPARIDAD DE GÉNERO: GGI-WEF</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contiene una importante diversidad de dimensiones (oportunidades y participación económica, escolarización, salud, empoderamiento político).</li> <li>-Los indicadores pueden ser más sensibles a la realidad vasca, puesto que aborda algunas de las desigualdades clave en los países del norte (desigualdad salarial, techo de cristal, por ej.).</li> <li>-La opción por una perspectiva de brecha de género en todos los indicadores del índice da una gran homogeneidad a los datos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Muy enfocada a la esfera pública: Carece de indicadores que aborden el cuidado y la distribución de carga de trabajos, el ámbito cotidiano y una perspectiva agregada sobre la desigualdad en la renta.</li> <li>-Sólo tiene una perspectiva de brecha, ocultando la perspectiva del empoderamiento y las capacidades básicas.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-El cálculo anual de este índice tiene un notable impacto mediático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aunque la perspectiva del índice es bastante amplia y completa, la estrategia de lanzamiento y difusión anual del ranking elaborado en función de este índice suele tener en una lógica bastante economicista<sup>57</sup>, de acuerdo con la misión de su entidad promotora. Hay que valorar si ése es el rol que se desea otorgar a la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres.</li> </ul>

<sup>57</sup> Se suele difundir en el marco de un concepto de igualdad bastante limitado, poniendo el énfasis en la idea del “capital femenino perdido para la competitividad económica”.

En relación a la **sensibilidad** de ambos índices de cara a la comparación con el resto de Comunidades Autónomas y/o con los estados del marco occidental, se ha realizado un análisis exploratorio. Partiendo de la hipótesis que las diferencias entre la CAE y el resto de Comunidades se podrían equiparar a las diferencias existentes entre el Estado Español y otros países de la UE-15, se ha verificado la existencia de una distancia suficiente entre la posición del Estado español en relación al resto de Estados miembros de la UE-15<sup>58</sup>. En este sentido, según el GGI, España se encontraría en el quinto lugar de la UE-15 por lo que respecta a la igualdad (ver Anexo). Con ello podemos pensar que el indicador es suficientemente sensible a las posibles diferencias internas entre Comunidades Autónomas. La comprobación de sensibilidad del IDG arroja que también éste sería suficientemente sensible para mostrar las diferencias entre CCAA y, como vemos en el Anexo 3, existirían a su vez diferencias internas en la UE. Según este índice España ocuparía el séptimo puesto de la UE-15, lo cual sitúa al país en la mitad de la tabla.

Desde el punto de su **dimensionalización**, en el GGI ésta es más amplia que en el GDI, y menos basada en la desigualdad en relación a las capacidades básicas. Eso sería, a priori, una característica ventajosa para la comparación entre países similares. Sin embargo el resultado del cálculo sintético ofrece rangos similares en los países de la UE-15, y el índice promovido por el PNUD da una puntuación más negativa a España que el propio GGI (véase tabla anexa)<sup>59</sup>.

En este punto se debe señalar que ninguno de los índices incluye las dimensiones de la corresponsabilidad, o la presencia de violencia contra las mujeres, y que en cambio enfatizan la presencia en espacios representativos de la política, y el acceso a la educación. Ello puede contribuir a una imagen de conjunto focalizada en aspectos en los que la CAE tiene una igualdad notable y que oculte los ámbitos donde la desigualdad persisten, si bien este es un problema general al conjunto de los índices detectados.

En relación a su **efectividad comunicativa**, ambos índices parece que pueden tener una notable recepción y difusión en el Estado español. El GGI la ha obtenido anualmente, especialmente en el ámbito mediático –relacionado con el rol de las mujeres en el desarrollo económico. Por otro lado, los antecesores del IDG (IDGH y IPG) son frecuentemente calculados por los organismos oficiales, y es de preveer que la sustitución por parte del propio PNUD implique también la substitución en el cálculo por parte de las administraciones estatales o autonómicas.

En este punto es necesario recordar que, tanto si se elige uno de estos dos índices como si se opta por utilizar los dos, se debería prestar atención a la evolución del indicador de síntesis impulsado por la Comisión Europea y el Instituto Europeo por la Igualdad de Género del cual hablábamos en la parte introductoria de este apartado. Previsiblemente, éste podría ser la medida más adecuada para comparar la CAE con otros países o regiones de su entorno tanto por motivos políticos como sustantivos. En el plano político tendrá un alto grado de legitimidad, siendo consensuado en el marco europeo del que la CAE forma parte. En el plano sustantivo, previsiblemente partirá de un marco conceptual más amplio y comprensivo e incluirá indicadores sensibles para la comparación con países semejantes

---

<sup>58</sup> A diferencia del GEI, en que por un lado muestra el rango más amplio de los tres índices, pero por otro sitúa a España en el cuarto lugar de la UE15, una posición muy alta.

<sup>59</sup> Este hecho es debido a la inclusión del indicador de brecha de género en relación a los ministerios en el GGI (además del uso, común a otros índices, de la de parlamentarios/as).



y para la detección de tendencias positivas o negativas en relación al lugar que ocupa la CAE en su contexto.

Por el momento, para captar la complejidad y multidimensionalidad de la igualdad y la desigualdad en la CAE es más recomendable además utilizar una batería de indicadores como la que se propone en el presente informe.

# 4. CONCLUSIONES FINALES

A modo de recapitulación y apuntes finales de este informe se considera relevante señalar de forma global las aportaciones de este sistema de indicadores para su uso por parte de Emakunde, del Gobierno Vasco y del conjunto de la sociedad vasca.

El sistema incluye:

- En primer lugar, una revisión del conjunto de indicadores de igualdad con los que cuenta el Gobierno Vasco en la actualidad, y se proponen criterios y elementos para su mejora.
- En segundo lugar, detalla un sistema de indicadores de igualdad sencillo, manejable y comunicable a la ciudadanía vasca; que incorpora tanto aspectos sectoriales como un índice del esfuerzo público realizado por la CAE en este ámbito, sacando partido del sistema de información ya existente (esta propuesta se realiza en dos fases, para ajustarse a las posibilidades reales de la administración).
- Finalmente, este sistema se complementa con una selección de índices complejos útiles para la comparación de la situación de la CAE con otras regiones y países.

Más concretamente, destacamos los siguientes elementos como características y aportaciones del sistema de indicadores:

- a) La presente propuesta de sistema de indicadores representa una apuesta por una **perspectiva/modelo sobre la cuestión de la igualdad** entre hombres y mujeres distintiva de la CAE. Destaca en relación a otros sistemas por: (i) la integración de la perspectiva del empoderamiento y de la redistribución como complementarias, (ii) la preocupación por la integración de las esferas pública y privada en el análisis de la igualdad –evitando con ello el sesgo androcéntrico de observar sólo la equiparación de las mujeres a los hombres en la esfera pública tradicionalmente masculina; y (iii) un abordaje sectorial amplio que no se reduce a las dimensiones usualmente incorporadas (mercado de trabajo, política representativa, y educación).
- b) Presentamos una propuesta de sistema de indicadores que incluye diferentes **niveles**: una versión más simplificada (12 indicadores); intermedia (25 indicadores); o multidimensional (con los indicadores complementarios y el análisis desagregado en función de las recomendaciones especificadas).
- c) El sistema planteado es notablemente **flexible** en su aplicación. No sólo por los tres niveles de información señalados, sino también por la posibilidad de ajustar el sistema sustituyendo indicadores principales por indicadores secundarios en función de las necesidades y posibilidades futuras de cálculo.
- d) En relación a los **ámbitos** de la igualdad que incorpora este sistema, consideramos oportuno señalar el interés de interpretar los indicadores teniendo en cuenta un quinto ámbito de la igualdad (además de la gobernanza, el empoderamiento, la sociedad corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres): el de la democratización o la calidad democrática con perspectiva de género. Los indicadores de esta dimensión han sido transversalizados en el resto de ámbitos, pero conjuntamente pueden ofrecer

una idea del avance de la igualdad en términos de una mejor calidad de la democracia. Estos indicadores serían los siguientes: la gobernanza para la igualdad, la presencia de mujeres en los espacios políticos representativos, y el grado de igualdad existente entre las propias mujeres.

- e) Este sistema se ha complementado además con un análisis y revisión de **índices de igualdad** de género a nivel estatal e internacional para que la CAE pueda hacer un ejercicio también de comparación sobre sus avances en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. No obstante, se ha podido comprobar que la elaboración de estos índices es hoy por hoy bastante escasa. Destacan las excepciones del gobierno andaluz, y de la entidad Ioé en el propósito de diagnosticar la situación de la igualdad en el Estado. A nivel internacional merece la pena señalar, por un lado, la revisión crítica del PNUD y la apuesta por un nuevo indicador (IDG) distinto de los mayoritariamente implantados (IDGH e IPG). Por otro lado, destaca el interés de organizaciones económicas (BM y OCDE) por la cuestión del monitoreo de la igualdad.
- f) Se puede señalar que la **multidimensionalidad** y riqueza del sistema resultante, está estrechamente relacionada con la fuerte apuesta por la interdepartamentalidad de las políticas vascas de igualdad, concretada en la presencia de agentes de igualdad en todos los departamentos, con perspectivas y prioridades plurales, que enriquecieron notablemente la configuración final; y también a la consistencia de la perspectiva de fondo de los últimos planes de igualdad.
- g) El diseño del sistema de indicadores ha sido el resultado de un proceso de diálogo e intercambio con Emakunde y el conjunto de las agentes de igualdad del Gobierno Vasco. En este sentido, la propuesta presentada quiere aglutinar las prioridades expresadas por el conjunto de agentes participantes a lo largo del proceso. La evolución, cambio, enriquecimiento o replanteamiento de dichas prioridades implicaría un posible replanteamiento o revisión del sistema de indicadores.

Finalmente, pues, consideramos que el sistema de indicadores diseñado en este informe ofrece nuevas perspectivas de medición de la igualdad de mujeres y hombres en la CAE y abre también posibilidades para poder elaborar en un futuro políticas públicas que ahonden en su consecución. A su vez, a partir del trabajo realizado se identifican oportunidades de profundización y ampliación de algunos de los indicadores e índices planteados en fases futuras. Para ello, se requiere de una valoración del planteamiento propuesto en este documento así como de la identificación de las ventanas de oportunidad en una fase de implementación y uso del sistema.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Alfama, Cruells, De la Fuente y Obradors (2011) *Revisión, valoración y sistematización de los indicadores de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de la CAE. Panorama internacional, base conceptual y exploración de indicadores existentes*. Informe para Emakunde.
- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Anthropos Editorial.
- Balbo, L. (1987). Crazy quilts: rethinking the welfare state debate from a woman's point of view. *Women and the State*, 45–71.
- Balbo, Laura. (1987). *Time to care: politiche del tempo e diritti quotidiani*. F. Angeli.
- Bastia, T. (2000) *Qualitative and Quantitative Indicators for the Monitoring and Evaluation of the ILO Gender Mainstreaming Strategy*, Working Paper, ILO: Ginebra
- Benhabib, S. (2006). *Las reivindicaciones de la cultura: igualdad y diversidad en la era global*. Katz Editores.
- Bericat, E., & Sánchez, E. (2008). *Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces. Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/export/drupal\\_cpre/Actualidad23.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupal_cpre/Actualidad23.pdf)
- Blasco, J; Casado, D. (2009) *Guia pràctica 5. Avaluació d'impacte*. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques, Barcelona. Disponible en [http://www.ivalua.cat/documents/1/01\\_03\\_2010\\_11\\_33\\_12\\_Guia5\\_Impacte\\_Setembre2009\\_revfeb2010\\_massavermella.pdf](http://www.ivalua.cat/documents/1/01_03_2010_11_33_12_Guia5_Impacte_Setembre2009_revfeb2010_massavermella.pdf)
- Borràs, V.; Torns, T.; Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *PAPERS Revista de Sociologia*, núm. 83, pp. 83-96.
- Bourdieu, P. (2007). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Braidotti, R. (2004) *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*, Barcelona, Gedisa.
- Butler, J. (1990). *El género en disputa*. Paidós.
- Butler, J. et. Al (2003) *Contingencia, hegemonía y universalidad*, Fondo de cultura Económica, México.
- CAC, ICD i CPC, 2011. *Gènere i Mitjans de Comunicació. Eines per a visibilitzar les aportacions de les dones*. Barcelona.
- Carrasco, C. (1999). *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria Editorial.
- Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras tanto*, 82, 43–70.
- Carrasco, C. et al. (2006). *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya. Barcelona.
- Cherchye, L., Moesen, W., & Puyenbroeck, T. (2004). Legitimately Diverse, yet Comparable: On Synthesizing Social Inclusion Performance in the EU. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 42(5), 919–955.

- Colectivo Ioé, 2008. *Propuesta de sistema de indicadores sociales*. En <http://ctinobar.webs.ull.es/1docencia/Canarias/INDICADORES%20SOCIALES/PROPUESTAIOE.pdf>
- Collins, P. H. (1991), *Black Feminist Thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. London: Routledge.
- Crenshaw, K. (1994) 'Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color', pp. 93–118 en Martha Albertson Fineman y Rixanne Mykitiuk (eds) *The Public Nature of Private Violence*. New York: Routledge.
- Devetter, F. (2009). Gender Differences in Time Availability: Evidence from France. *Gender, Work & Organization*, 16(4), 429-450.
- DI, 2012. *Violencia machista contra las mujeres en la CAPV: percepción, incidencia y seguridad*. Gobierno Vasco.
- DJES, 2009. *Encuesta de pobreza y desigualdades sociales, 2008. Informe de resultados*. Dirección de Estudios y Régimen Jurídico. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Gobierno Vasco.
- Domínguez, Màrius, y Montse Simó. 2003. *Tècniques d'Investigació Social Quantitatives*. Edicions Universitat de Barcelona.
- Domínguez, R., & Guijarro, M. (2009). Gender Inequality and Economic Growth in Spain: An Exploratory Analysis. *Review of Regional Studies*, 39(1), 23–48.
- Earl, Sarah, Fred Carden and Terry Smutylo. 2001. *Outcome Mapping: Building Learning and Reflection into Development Programs*. International Development Research Centre, Ottawa.
- Emakunde 2009. *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi*. Informe 24. Vitoria-Gasteiz.
- Emakunde 2010. Informe CIFRAS sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi. Informe 26. Vitoria-Gasteiz.
- Emakunde, 2011. *Informe CIFRAS 2011*. Vitoria-Gasteiz.
- European Commission, & OECD. (2008). *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*. Organization for Economic Development.
- EVALSED, 2010. The resource for the evaluation of Socio-Economic Development. European Commission. Disponible en: [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/guide/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/guide/index_en.htm)
- Ferrant, G. (2010): *The Gender Inequalities Index (GII) as a New Way to Measure Gender Inequalities in Developing*. (Documents de Travail). Paris: Université Panthéon-Sorbonne (Paris 1), Centre d'Economie de la Sorbonne.
- Ferree, M. (2009) 'Inequality, Intersectionality and the Politics of Discourse: Framing Feminist Alliances' en Lombardo, E., Meier, P. y Verloo, M. *The Discursive Politics of Gender Equality. Stretching, Bending and Policy-making*. London: Routledge.
- Forti, S. (2003) "Forward looking Evaluation of Gender Mainstreaming in UN-Habitat", *Evaluation 1/2003*, UN-HABITAT publications.
- Fraser, N. (2008). *Escalas de Justicia*. HERDER.

- Fraser, N, & Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento?* Ediciones Morata.
- GMMP, 2010. *¿Quién figura en las noticias? Proyecto de Monitoreo Global de Medios 2010.* España. Informe Nacional.
- Gopal, G. (2005). *Evaluating a Decade of World Bank Gender Policy, 1990-99.* World Bank publications.
- Hancock, A.(2007) 'When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm', *Perspectives on Politics* 5: 63-79.
- Hausmanh, R. et al. 2011. *The Global Gender Gap Report 2011.*
- Hobson, B, Lewis J, y Siim B. 2002. *Contested Concepts in Gender and Social Politics.* Edward Elgar Publishing.
- Hoetmer, R. (2009) *Repensar la política desde América Latina*, Fondo editorial de la Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- ILO. 1998. Mujeres en puestos directivos: son pocas las elegidas. *Trabajo: Revista de la OIT.* Núm. 23.
- Izquierdo, M. J (1998). *Aguantando el tipo: desigualdad social y discriminación salarial: las luchas de mujeres trabajadoras.* Diputació de Barcelona, Area de Serveis Socials.
- León, Magdalena. (1997) *Poder y empoderamiento de las mujeres.* Santafé de Bogotá: TM Editores.
- Lestón, I. R., & López, C. M. (2011). Xénero e mercado de traballo en Galicia: análise de equidade mediante indicadores sintéticos. *Revista galega de economía: Publicación Interdisciplinar da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais*, 20(2), 213–226.
- Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy.* Edward Elgar Publishing.
- Lombardo, E., & Meier, P. (2009). Power and Gender: Policy Frames on Gender Inequality in Politics in the Netherlands and Spain. *Journal of Women, Politics & Policy*, 30(4), 357.
- Lovenduski, J. (2005). *Feminizing politics.* Polity.
- Mayne, John. 1999. *Addressing Attribution Through Contribution Analysis: Using Performance Measures Sensibly.* Discussion paper, Office of the Auditor General of Canada.
- Martínez, P.; Morán, E. *Renta personal y familiar: un nuevo enfoque en el análisis de la renta.* Cuadernos Técnicos. Eustat. San Sebastian- Donosti.
- Martínez-Bascuñán Ramírez, M. (2010). ¿Puede la deliberación ser democrática? *Revista española de ciencia política*, (24), 11–32.
- Maruani, M., Rogerat, C., & Torns, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo.* Icaria Editorial.
- Millett, K. (1970). *Política sexual.* Cátedra.
- Moreno, S., 2005. Conciliació: l'èxit d'un concepte, la insatisfacció d'unes polítiques. *Revista Nous Horitzons*, 180:21-26.
- Munda G., 2008. Social multi-criteria evaluation for a sustainable economy, *Operation Research and Decision Theory Series*, Springer, Heidelberg, New York, 227 pp. ISBN: 978-3-540-73702-5.



- Munda G., 2004. Social multi-criteria evaluation: methodological foundations and operational consequences, *European Journal of Operational Research*, vol. 158/3, pp. 662-677.
- Munda G., 1995. Multicriteria evaluation in a fuzzy environment. Theory and applications in ecological economics, Contributions to Economics Series, PhysicaVerlag, Heidelberg, 255 pp. ISBN: 3-7908-0892-X. *Review in Journal of Economic Literature*, Vol. 34, No. 4, December 1996 (JEL 96-1719).
- Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A., & Tarantola, S. (2005). Tools for composite indicators building. *European Commission-Joint Research Centre*.
- OCDE, 2011a. *¿Busca ayuda? Proporcionar y pagar cuidados de larga duración*. España.
- OCDE, 2011b. *Panorama de la salud 2011*. Indicadores de la OCDE. OECD.
- OCDE, 2008. *Handbook on Constructing Composite Indicators. METHODOLOGY AND USER GUIDE*. OECD.
- Okin, S. M. (1989). *Justice, Gender and the Family*. S.I.: Basic Books.
- Phillips, A. (1995). *The politics of presence*. Oxford University Press.
- Plantenga, J., Fagan, C., Maier, F. and Remery, C., 2010. *Study for the development of the basic structure of a Gender Equality Index for the European Union*. European Institute for Gender Equality (EIGE).
- Plantenga, J., Figueiredo, H., Remery, C., y Smith, M. (2003). *Towards an EU gender equality index. Feasibility commissioned by and presented to the European Commission*. Utrecht, Netherlands: Utrecht School of Economics.
- Plantenga, J., & Hansen, J. (1999). *Benchmarking equal opportunities in the European Union*. Utrecht, Institute of Economics.
- PNUD, 2011. *Informe sobre Desarrollo Humano 2011*.
- Red2Red Consultores. (2010). *Sistema estatal de indicadores de género*. Observatorio. Instituto de la Mujer.
- Rico, M., & Gómez-Limón, J. A. (2011). Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género. El caso del medio rural de Castilla y León. *Revista Internacional de Sociología*, 69(1), 253–286.
- Riobóo Lestón, I. y Riobóo Almanzor, J.M. (2011): "Modelling gender inequality using synthetic indexes", en *Modelling and simulation in Economics: Applications in the private and public sector*, pp. 87-100.
- Riobóo Lestón, I. y Martín López, C. (2011): Género y mercado de trabajo en Galicia: Análisis de equidad mediante indicadores sintéticos. *Revista Gallega de Economía*, pp. 1-13.
- Riobóo Lestón, I. y Martín López, C. (2010): Título: Medición de las desigualdades de género en el mercado laboral de Castilla-La Mancha. *CLM.Economía*, pp. 315-334.
- Sadik, N. (2006) *Evaluation of gender mainstreaming in UNDP*. UNDP publications
- Sainsbury, D. (1994). *Gendering welfare states*. SAGE.
- Sainsbury, D. (1996). *Gender, equality, and welfare states*. Cambridge University Press.
- Sainsbury, D. (1999). *Gender and welfare state regimes*. Oxford University Press.





- Saisana, M., & Tarantola, S. (2002). State-of-the-art report on current methodologies and practices for composite indicator development. *European Comission Report*.
- Saraceno, C. (2003). La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti. *Polis*, (2/2003).
- Sassoon, A. S. (1996). *Las mujeres y el estado: los límites cambiantes de lo público y lo privado*. Vindicación Feminista.
- Sousa Santos, B. (2004), *Democratizar la democracia: los caminos de la democracia participativa*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Tilly, Ch. (2010) *Democracia*, Akal, Madrid.
- Torns, T., & Moreno, S. (2005). *De l'Estat del benestar al benestar quotidià*. Bellaterra.
- Torns, T., Borràs, V., Colom, S. M (2004). *La Vida quotidiana: exploració d'un marc conceptual i d'una proposta de [sic] indicadors*.
- Valcárcel Quirós, A. (1997). *La política de las mujeres*. Universitat de València.
- Verloo, M., & Van der Vleuten, A. (2009). The discursive logic of ranking and benchmarking: Understanding gender equality measures in the European Union. *Lombardo et al, The Discursive Politics of Gender Equality. Stretching, Bending and Policy-Making*. London: Routledge, 169–185.
- Verloo, M. (2006) "Multiple inequalities, intersectionality and the European Union", in *European Journal of Women's studies* 13; 221.
- Walby, S. (2005). Measuring women's progress in a global era. *International Social Science Journal*, 57(184), 371-387
- Yarza, I. M., & Peinado, J. M. (2003), La pobreza humana y su feminización en España y las Comunidades Autónomas. *Reis*, 57–90.
- Young, I. M. (1990). *La justicia y la política de la diferencia*. Universitat de València.

## 6. ANEXOS





## 6.1 ANEXO 1: FICHAS DE PARAMETRIZACIÓN DE LOS INDICADORES ESTRATÉGICOS:





A continuación se presentan las fichas de parametrización de los 25 indicadores principales –excepto en el caso del indicador 1 de Gobernanza, que ya se ha descrito con detalle en el apartado 3.3.1.





**Figura. Leyenda interpretativa de los iconos de parametrización de los indicadores**





Leyenda	
	Relevante para el análisis de desigualdad interna entre mujeres
	Relevante para el análisis de desigualdad en clave de brecha entre mujeres y hombres
	Útil para el análisis de posibles desigualdades territoriales
	Indicador nuevo o reformulado





## Ámbito 2. Empoderamiento

		Factor Clave 2.1.1 Autopercepción		
Ind.2	Proporción de mujeres que no tienen problemas de auto-aceptación de su aspecto físico	<div></div>		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Número de mujeres que no presentan problemas de auto-aceptación de su aspecto físico/ Total de mujeres encuestadas)*100		Proporción	0-100	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta de Salud		Departamento de sanidad y consumo		
Consideraciones				
Se propone incluir una nueva pregunta en la Encuesta de Salud del Departamento de Sanidad y Consumo para obtener información que permita estimar el indicador.				
En la encuesta IKUSKERAK nº 1 (2007) sobre Diferencias de diferencias de opinión entre mujeres y hombres de la CAPV del Gabinete de Prospección Sociológica del GV se incorporaron preguntas similares relativas a la sexualidad y al aspecto físico que podrían repetirse para valorar la evolución.				
Resulta de interés captar las diferencias entre mujeres desagregando la información en función de la edad, el nivel de estudios, la nacionalidad y la renta.				
Por otro lado, el lugar de residencia podría determinar la autopercepción de las mujeres por el contexto social, cultural y económico del lugar de residencia así como por la incidencia territorial derivada de la presencia de factores de presión que fortalecen los estereotipos de género (pe, marcas de moda, centros de estética, anuncios en la calle, etc.). Por ello se considera que el indicador es de interés para el análisis de diferencias territoriales internas en la CAE (entre barrios de las mismas ciudades, urbano- rural, entre comarcas, municipios, diputaciones, etc.).				





		Factor Clave 2.1.2 Capacidad de decisión en el ámbito personal		
<b>Ind.3</b>	<b>Proporción de mujeres que considera que su grado de control en las decisiones que afectan a las actividades personales diarias es alto</b>	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Número de mujeres que considera que su grado de control en las decisiones que afectan a las actividades personales es medio o bajo/ total de mujeres encuestadas)*100		Proporción	0-100	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta de capital social		EUSTAT		
Consideraciones				
<p>El indicador propuesto es de percepción. La escala de valoración del grado de control es la considera para el mismo indicador en la Encuesta de Capital Social. Siendo ésta de tres grados (bajo, medio y alto), se considera como control "no alto" la suma de las categorías "medio" y "bajo".</p> <p>Resulta de interés captar las diferencias internas entre mujeres desagregando el indicador edad, nacionalidad, y residencia. Adicionalmente sería de interés poder conocer si las mujeres encuestadas viven en núcleos familiares y si desempeñan trabajos de cuidado para poder comprender de qué manera determinan el grado de control de las mujeres sobre sus actividades personales diarias.</p> <p>Indicador complementario del FC:</p> <p>3C1: Proporción de mujeres no se atreven a hablar de sus deseos sexuales</p> <p>3C2: Proporción de mujeres que consideran que tienen libertad de decisión sobre las cuestiones vinculadas a la reproducción (métodos anticonceptivos, reproducción asistida, número de hijos, etc.)</p>				





		Factor Clave 2.1.3 Capacidad de decisión sobre los recursos en el ámbito familiar		
Ind.4	Proporción de hogares en los que la mujer participa de la organización del presupuesto común	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. hogares en los que la mujer participa de la organización del presupuesto común/ Total de hogares encuestados)*100		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta de pobreza y desigualdades sociales		EUSTAT		
Consideraciones				
<p>El indicador se construye a partir de una pregunta 44 del cuestionario de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales ("¿Quién se ocupa de la organización del presupuesto común?" que cuenta con las siguientes posibles respuestas: i) en común; ii) la persona principal; iii) el cónyuge o pareja; iv) otra persona del hogar).</p> <p>Se considera participación de la mujer de la organización del presupuesto común cuando la respuesta a la pregunta ("¿Quién se ocupa de la organización del presupuesto común?) es: i) "En común", ii) " la persona principal" y ésta es mujer, o bien iii) "el cónyuge o pareja" y ésta es mujer.</p> <p>Teniendo en cuenta con frecuencia la mujer es la encargada de la gestión del presupuesto familiar cotidiano a causa de su responsabilización de las tareas domésticas y de cuidado sin que esto implique un poder real sobre la toma de decisiones económicas importantes, habría que tener en cuenta que se puede estar sobrevalorando su capacidad de negociación y control efectivo. Un indicador más adecuado podría ser uno que se circunscribiera a los gastos importantes, incorporándolo a las encuestas existentes ya sea de pobreza o de consumo.</p> <p>En este sentido, en otras fuentes de datos (Encuesta de condiciones de vida 2010 INE, por ejemplo) sí se da información concreta sobre decisiones de diferente tipo: toma de decisiones importantes en general, decidir sobre la petición de un crédito (incluyendo hipotecas y compras a plazos), sobre cómo usar los ahorros, sobre la compra de un bien de consumo duradero o un mueble, y sobre gastos importantes en relación con los niños. Aunque esta encuesta sí presenta datos desagregados por CCAA, los referentes a este bloque de capacidad de decisión personal no están disponibles en la web. Habría que ver si se pueden conseguir para la CAE mediante una petición directa al INE. También se podría incorporar alguna pregunta similar al respecto en la Encuesta de condiciones de vida vasca, o en la estadística de consumo.</p> <p>Resulta de interés captar las diferencias internas entre mujeres desagregando la información relativa a la mujer del hogar por nivel de estudios, nacionalidad, situación profesional, relación laboral y renta.</p> <p>Por otro lado, el lugar de residencia podría determinar la participación de la mujer en la organización de los recursos económicos de hogar. Por ello se considera que el indicador es de interés para el análisis de diferencias territoriales internas (entre barrios de las mismas ciudades, urbano- rural, entre comarcas, municipios, diputaciones, etc.).</p> <p>Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.</p>				





		Factor Clave 2.2.1 Acceso a la renta		
Ind.5	Proporción de mujeres que cuentan con medios suficientes de vida (renta)	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. de mujeres que disponen de renta mínima/Núm. total de mujeres)*100		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
Estadísticas renta personal y familiar		EUSTAT		
Consideraciones				
<p>Se considera la renta mínima como aquella por debajo de la cual, según el método de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) (Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, 2009), las mujeres estarían en una situación de pobreza.</p> <p>El método de la EPDS establece el nivel de pobreza en el 40% de la mediana de la renta personal neta. Cabe decir que también puede tomarse como referencia el umbral de pobreza de mantenimiento de EUROSTAT (entre 40 y 70% de los ingresos netos medianos por persona equivalente) o cualquiera de los otros métodos planteados en el informe de la EPDS en la CAE en función de las prioridades y datos disponibles de la renta personal.</p> <p>Se considera interesante para el análisis de las diferencias entre mujeres desagregar el indicador por condición laboral, origen y nivel de formación dado que éstas determinan la posibilidad de estar en condiciones de pobreza.</p> <p>Por otro lado, el lugar de residencia puede determinar el acceso a trabajo, renta, formación y servicios, condicionando el riesgo de pobreza. Por ello se considera que el indicador es de interés para el análisis de diferencias territoriales internas (entre barrios de las mismas ciudades, urbano- rural, entre comarcas, municipios, diputaciones, etc.).</p> <p>Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.</p>				
Indicador complementario del FC:				
5C1	Proporción de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja			
5C2	Dispersión en la renta de la población femenina			

		Factor Clave 2.2.2 Acceso a condiciones de habitabilidad dignas		
Ind.6	Proporción de mujeres que residen en viviendas adecuadas	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. de de mujeres que residen en viviendas adecuadas/ Total de mujeres encuestadas)*100		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) o bien Encuesta Condiciones de Vida (ECV)		EUSTAT		
Consideraciones				
Para la estimación de este indicador se puede considerar los dos siguientes opciones:				
a) La EPDS pregunta por la existencia de ciertos elementos que se consideran necesarios para la habitabilidad de la vivienda. Éstos son: instalación de agua caliente, instalación eléctrica, retrete, baño o ducha, vivienda seca sin humedad, una superficie útil superior a 20m2 por persona y ausencia de ruidos o contaminación. Por otro lado, la misma arroja datos sobre la disponibilidad de equipamientos referidos básicamente a electrodomésticos (frigorífico, cocina, lavadora, horno o microhondas, lavavajillas, TV color, video, cadena musical (o similar) y diccionario o enciclopedia. Por otro lado, también pregunta por la percepción sobre el estado de conservación de la vivienda y sobre el nivel de comodidad y cuidado de la misma.				
b) Los servicios considerados en cuestionario de la ECV son: agua caliente, aire acondicionado, cuarto trastero, armarios empotrados, puerta de servicio, puerta blindada, cerradura de seguridad, gas distribuido por tubería, algún sistema de calefacción. De éstos consideramos como básicos el agua caliente, cerradura de seguridad y algún sistema de calefacción. Los equipamientos considerados en la ECV son fundamentalmente electrodomésticos para la preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento del hogar: teléfono fijos, refrigerador-congelador, frigorífico sólo, lavadora, lavavajillas, cocina vitrocerámica, horno de gas, horno eléctrico, secadora, robot multiuso, batidora eléctrica, ventilador, exprimidor eléctrico, horno microhondas y aspirador. De éstos, la ECV (Documento de análisis de resultados) considera como básicos 4: teléfono fijo, frigorífico-congelador, lavadora y cocina vitrocerámica. El resto son considerados selectivos.				
Se considera interesante para el análisis de las diferencias entre mujeres desagregar el indicador por edad, renta, nacionalidad y nivel de formación dado que éstas determinan la posibilidad de estar en condiciones de pobreza y consecuentemente residir en viviendas con problemas de habitabilidad.				
Por otro lado, dado que dichas variables mencionadas de desagregación interna pueden determinar el lugar de residencia, también puede determinar el riesgo de vivir en vivienda con problemas de habitabilidad. Por ello se considera que el indicador es de interés para el análisis de diferencias territoriales internas (entre barrios de las mismas ciudades, urbano- rural, entre comarcas, municipios, diputaciones, etc.).				
Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.				











		Factor Clave 2.2.3 Acceso a la formación en competencias sobre TICs		
Ind.7	Proporción de mujeres con competencias avanzadas en el uso del ordenador	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. de mujeres con competencias avanzadas/ Total de mujeres encuestadas)*100		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta de la Sociedad de la Información		EUSTAT		
Consideraciones		<p>Según la Encuesta de la Sociedad de la Información (ESI), específicamente la pregunta 326 del cuestionario asociado, se considera que las mujeres tienen competencias avanzadas en el uso de ciertas funciones del ordenador cuando éstas afirman que han usado alguna de las siguientes herramientas en los últimos tres meses: hojas de cálculo, bases de datos y programas informáticos específicos (por ejemplo, de contabilidad, diseño gráfico, gestión de clientes, ventas, etc.).</p> <p>La clasificación de los usos por grados de competencias puede ser ampliada así como las categorías de las posibles respuestas a la pregunta de la encuesta. Adicionalmente, se recomienda que la ESI pueda incluir una subpregunta a la núm. 325 que permita conocer si el motivo por el cual se usa poco frecuentemente el ordenador es por falta de conocimientos. Se destaca también la pregunta núm.323 relativa a si se ha realizado al curso de ordenador de al menos 4 horas, si bien no resulta muy consistente para establecer la hipótesis que dicho curso haya proporcionado competencias suficientes para el uso del ordenador.</p> <p>Se considera de interés poder desagregar los resultados del indicador por nivel de instrucción y edad. Adicionalmente, un análisis territorial puede aportar constataciones sobre el diferente acceso a recursos de formación entre municipios, provincias, ámbito rural-urbano, etc.</p>		





		Factor Clave 2.3.1 Acceso a espacios de decisión		
Ind.8	Presencia de mujeres en cargos directivos	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(% de cargos directivos que son hombres / % cargos directivos que son mujeres)		Proporción	0-1	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Censo del mercado de trabajo		Departamento de Empleo y Asuntos Sociales		
Consideraciones		<p>La categoría profesional de Cargo Directivo establecida en el Censo del Mercado del trabajo se basa incluye directores, gerentes y cuadros superiores/técnicos profesionales y se basa en las categorías CNO-11 que incluirían, tal y como plantea el EUSTAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos (Cod.11)</li> <li>- Directores de departamentos administrativos y comerciales (Cod.12)</li> <li>- Directores de producción y operaciones (Cod.13)</li> <li>- Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio (Cod.14)</li> <li>- Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes (Cód.15)</li> </ul> <p>Ver: <a href="http://www.eustat.es/documentos/codigos_c.html#axzz27rDH5nWS">http://www.eustat.es/documentos/codigos_c.html#axzz27rDH5nWS</a></p> <p>Se considera interesante para el análisis desagregar el indicador por nacionalidad y formación para analizar en que medida estas variables implican diferencias en la proporción de mujeres con cargos directivos.</p> <p>Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.</p>		

		Factor Clave 2.3.2 Voz de las mujeres en el debate público		
Ind.9	Presencia de mujeres como generadoras de opinión en espacios informativos y de debate de los medios de comunicación	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Número de mujeres en programas de información y debate (como presentadoras y como invitadas) / Total de personas presentadoras e invitadas en ellos)*100		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
Por determinar		Por determinar		
Consideraciones				
<p>Se propone monitorear la presencia global de las mujeres en espacios informativos y de debate en los medios en términos de proporción de mujeres del total de personas presentadoras e invitadas como primer paso hacia una estrategia de monitoreo de los medios en clave de igualdad entre mujeres y hombres. Para la estimación del indicador propuesto es necesario identificar los espacios informativos y de debate de interés para el monitoreo.</p> <p>Se considera que este primer ejercicio de observación y análisis de los medios debe dejar paso al monitoreo de otros indicadores focalizados no sólo en la presencia global sino en el tiempo de palabra, en el tipo de informaciones en las que aparecen, así como en explicitar el rol que están teniendo en los ámbitos políticos y sociales a través de los medios. Una referencia de interés sobre un sistema de monitoreo de medios en clave de género és el llevado a cabo por el <i>Consell del Audiovisual de Catalunya</i>. (<a href="http://www.cac.cat/pfw_files/cma/actuacions/Continguts/IST_1_2009_Informe_pres_ncia_dones.pdf">http://www.cac.cat/pfw_files/cma/actuacions/Continguts/IST_1_2009_Informe_pres_ncia_dones.pdf</a>)</p> <p>Se considera interesante para el análisis desagregar el indicador por edad y nacionalidad para analizar en que medida estas variables inciden en la presencia de las mujeres en los medios.</p> <p>Indicador complementario del FC:</p> <p>9C1      Proporción de mujeres entre las personas que afirman haber participado en el último año en un foro o grupo de discusión política en internet</p> <p>9C2      Proporción de mujeres entre las personas que reconocen haber expresado su opinión sobre un tema político en un medio de comunicación (cartas al director, llamadas a la radio,...), en el último año</p>				





		Factor Clave 2.3.3 Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el poder político		
<b>Ind.10</b>	<b>Proporción de cargos electos de responsabilidad pública ocupados por mujeres</b>	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. de cargos electos ocupados por mujeres/ Total de cargos electos)*100		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
Cifras: referencia a Parlamento Vasco, EUDL, BOB, BOG y BOTHA		EMAKUNDE		
Consideraciones		<p>Se consideran los cargos electos de las instituciones legislativas de la CAE: Parlamento Vasco, Juntas Generales de las Diputaciones Forales y concejalías de los Ayuntamientos.</p> <p>Resulta de interés desagregar los datos relativos al Parlamento Vasco por territorios históricos y por partidos políticos para poder ver las diferencias en la presencia de mujeres. También se puede llevar el análisis a los diferentes órganos del parlamento (mesa del parlamento, junta de portavoces, comisiones (dentro de estas últimas incluso por temas de las comisiones)) (Emakunde, 2009). Los datos relativos a las Juntas Generales se pueden desagregar por territorio histórico y partido, En relación a los ayuntamientos, se puede desagregar también por partidos políticos.</p>		





		Factor Clave 2.3.3 Presencia en espacios de participación social		
<b>Ind.11</b>	<b>Proporción de mujeres entre todas las personas que han colaborado durante el año anterior con un sindicato, movimiento social, asociaciones de vecinos, partidos, u otro grupo organizado para intentar influir en las decisiones públicas</b>	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. mujeres que ha colaborado con un sindicato u otro grupo organizado para intentar influir en las decisiones públicas/ Total de personas que han colaborado con un sindicato u otro grupo organizado para intentar influir en las decisiones públicas)*100		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
Informe Ikuskerak 4 (no periódico)		Gabinete de prospección sociológica		
Consideraciones		<p>Con el objetivo de ampliar el abanico de ámbitos organizados de participación, se propone ampliar la formulación original del indicador explicitando en la pregunta los diferentes espacios de participación organizada posibles.</p> <p>Resulta de interés captar las diferencias internas entre mujeres en términos de participación social desagregando el análisis por edad, nivel de estudios, nacionalidad y renta. Para un análisis en más detalle, se recomienda la desagregación de los datos por las diferentes tipologías de organizaciones consideradas (sindicatos, movimientos sociales, asociaciones de vecinos, partidos, etc.) para ver en cuales de ellas existiría más colaboración por parte de las mujeres.</p> <p>Indicador complementario del FC:</p> <p>11C1 Proporción de mujeres cuyo grado de participación socio-político es alto (entre tres grados)</p>		




		Factor Clave 2.4.1 Superación de estereotipos de género		
Ind.12	Segregación por sexo en la elección de estudios no obligatorios	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. de estudios universitarios y de formación profesional en la CAE en los que la presencia de uno de los sexos es inferior al 25%/ Número total de estudios universitarios y de FP		Proporción	0-1	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Estadística de Enseñanza Universitaria y Estadística de las Enseñanzas no Universitarias		INE		
Consideraciones				
El indicador integra los estudios de FP (incluyendo primer grado y segundo grado) y el conjunto de los estudios universitarios (incluyendo diplomaturas, licenciaturas, posgrados y doctorados) impartidos tanto por centros públicos como privados. Se considera presencia como personas matriculadas.				
El 25% corresponde al estándar de análisis utilizado por EMAKUNDE (CIFRAS, 2011). Se ha marcado el 25% como umbral orientativo si bien se podrían valorar opciones adicionales como el 30% o incluso el 20%. De hecho, en el informe Cifras relativo a 2010, se apunta a un 20% en el caso de la Formación Profesional, más segregada, y un 25% en las universidades. Consideramos que el 20% es una cifra que tendería a ocultar la segregación, de manera que en todo caso se podría optar entre el 25 y el 30%.				
Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.				





		Factor Clave 2.4.2 Valoración social de las actividades feminizadas		
Ind.13	Brecha salarial entre las ramas de actividad más feminizadas y masculinizadas	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
((suma salarios promedio en las 5 ramas de actividad más feminizadas/ 5)- (suma salarios promedio en las 5 ramas de actividad más masculinizadas/ 5))/ (suma salarios promedio en las 5 ramas de actividad más masculinizadas/ 5)		Proporción	0-1	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta Población Activa y Encuesta de Estructura Salarial		INE		
Consideraciones				
<p>El indicador propuesto constituye un indicador de brecha de la desigualdad de salarios entre las ramas de actividad (CNAE-2009) más feminizadas y más masculinizadas. La formulación concreta se basa en calcular la diferencia en la media de la ganancia media anual de las 5 ramas de actividad (CNAE-2009 2 dígitos) más feminizadas y más masculinizadas (se desestima tomar en cuenta datos trimestrales para evitar el sesgo de la temporalidad de ciertas actividades, pe, la agricultura). Si bien se sugiere, a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, estimar la diferencia de los valores de los salarios entre las ramas feminizadas y las masculinizadas, no se han conseguido datos por ramas de actividad a este nivel desagregados por sexo sino sólo agregadas por secciones. En este sentido, si no se consigue acceder a estos datos más específicos se podría optar por comparar únicamente las ganancias medias de los dos sectores más segregados (para 2009 y el conjunto del Estado español, serían el B –Industrias extractivas, con un 8% de mujeres- y el T –Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio-, con un 91% de mujeres). Asimismo es importante apuntar que hay muchas más ramas de actividad –con una concreción de 2 dígitos- con un alto grado –hasta un 15%- de masculinización (17 ramas: las 7, 5, 8, 43, 41, 3, 33, 24, 2, 42, 39, 38, 49, 25, 16, 45, 23, por orden decreciente de segregación) que de feminización (2 ramas, la 99 y 88).</p> <p>Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.</p>				





## Ámbito 3. Organización social corresponsable





		Factor Clave 3.1.1 Equilibrio en la Carga Total de Trabajo		
<b>Ind.14</b>	<b>Brecha de género en la carga total de trabajo en el día (trabajo remunerado+ trabajo doméstico y de cuidado + movilidad obligada por ambos trabajos)</b>	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Carga total de trabajo de las mujeres-Carga total de trabajo de los hombres)/ Carga total de trabajo de los hombres		Proporción	0-1	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta de Presupuestos de Tiempo.		EUSTAT		
Consideraciones				
Se entiende por Carga Total de Trabajo el promedio de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, trabajo doméstico, trabajo de cuidado y los desplazamientos para la realización de los tres tipos de trabajo. Emakunde establece considera la Carga de Trabajo Total (CTT) como la suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado y el dedicado al trabajo doméstico y de cuidado (ver Observatorio de Igualdad de Trato). Se propone considerar dentro de la CTT los desplazamientos para la realización de los tres tipos de trabajo, incluido el de cuidado. Origen, etnia, edad.				
Se sugiere desagregar los datos por nivel de renta para poder captar en que medida el acceso a recursos económicos determina una disminución de la CTT al poder contratar el trabajo doméstico y de cuidado.				
Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.				
Indicador complementario del FC:				
14C1 Valor relativo de las pensiones contributivas de viudedad respecto de las pensiones contributivas de jubilación				

		Factor Clave 3.1.2 Reparto del Trabajo Remunerado			
Ind.15	Brecha en los años de cotización promedio	<div></div>			
		Fórmula	Unidades	Rango	Tendencia
		(Promedio de años de cotización de los hombres a la Seguridad Social- promedio de años de cotización de las mujeres a la Seguridad Social)/ Promedio de años de cotización de los hombres a la Seguridad Social	Proporción	0-1	↓
		Fuente de verificación	Organismo		
Datos de cotización		Tesorería Seguridad Social			
Consideraciones					
Los años de cotización a la Seguridad Social reflejan el periodo de trabajo remunerado de las personas. Este indicador es de brecha en tanto que muestra la diferencia entre los años de cotización a la Seguridad Social de las mujeres en relación a los hombres.					
Indicador complementario del FC:					
15C1    Proporción de personas trabajadoras sobreocupadas					
15C2    Brecha de género en la carga de trabajo remunerado en el día					





		Factor Clave 3.1.3 Reparto del Trabajo no Remunerado		
Ind.16	Peso de la producción doméstica realizada por mujeres en relación al valor total de la producción doméstica	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Valor de la producción doméstica no incluida en el SEC realizada por mujeres/ Total)*100		Proporción	0-100	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Cuentas Satélite de la Producción Doméstica		EUSTAT		
Consideraciones				
<p>Se trata de un indicador que da cuentas de la proporción del trabajo no remunerado doméstico y de cuidado realizado por las mujeres, en términos de su valor económico. Se considera que en la medida que disminuya y se equilibre con la proporción realizada por los hombres, se da una situación de mayor igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Se considera, según la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (EUSTAT), que la actividad de cuidado de personas en el hogar se refiere a las actividades no remuneradas de cuidados a menores o a mayores miembros del hogar, cuidados que incluyen actividades de acompañamiento, entretenimiento, ayuda, juegos y vigilancia. Este epígrafe junto con Tareas domésticas sirve de base al cómputo de la Cuenta Satélite de la Producción Doméstica.</p> <p>Por otro lado, el trabajo doméstico se refiere a las actividades no remuneradas realizadas para el mantenimiento y bienestar del propio hogar y de sus miembros, incluyendo actividades rutinarias como preparar la comida, lavar y planchar la ropa, hacer la compra y también actividades extraordinarias de reparación, mantenimiento, cuidado de plantas y animales o gestiones administrativas, entre ellas la búsqueda de empleo.</p> <p>Para una estimación más fiable se recomienda considerar los tiempos dedicados al TNR en los días laborables.</p> <p>Si bien el indicador está formulado en clave de brecha, se considera de interés poder desagregar los datos y relacionar el indicador por sexo con variables, como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la actividad de las personas que dedican tiempo al trabajo doméstico para analizar en qué medida las personas ocupadas dedican menos tiempo al trabajo doméstico.</li><li>- el tipo de jornada laboral para analizar en qué medida la jornada parcial puede suponer una falsa solución para la doble presencia femenina</li><li>- el ciclo de vida, es decir, la etapa en la que se encuentra la persona para ver en qué medida ésta puede explicar menores diferencias entre mujeres y hombres.</li></ul> <p>Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.</p> <p>Indicador complementario del FC:</p> <p>16C1    Proporción del promedio de horas dedicadas al trabajo no remunerado doméstico y de cuidado personas hogar de los hombres en relación al de las mujeres</p> <p>16C3    Relación entre jornada parcial y responsabilidades de cuidado en hombres y mujeres</p>				





		Factor Clave 3.2.1 Políticas redistributivas		
Ind.17	Brecha de género en la disminución del riesgo de pobreza gracias a las transferencias sociales	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Tasa de pobreza femenina antes de las transferencias sociales - Tasa de pobreza femenina después de las transferencias sociales) / (Tasa de pobreza masculina antes de las transferencias sociales - Tasa de pobreza masculina después de las transferencias sociales)		Proporción	0-100	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta de pobreza y desigualdades sociales		EUSTAT		
Consideraciones				
<p>Se propone considerar el indicador de ausencia de bienestar en lugar del de pobreza por la mayor distancia existente entre mujeres y hombres (ver DJES, 2009:79). Tal y como establece la EPDS (DJES, 2009:79), la tasa de pobreza antes de las transferencias se aplica a la renta inicial antes de cualquier transferencia (considerando solamente los ingresos asociados a algún tipo de actividad económica directa propia). La tasa de pobreza después de las transferencias se aplica a todo tipo de ingresos disponibles, recogiendo por tanto las transferencias de particulares así como el resto de transferencias del sistema público, tanto en lo relativo a la asistencia social (Renta Básica, AES, etc.) como a la seguridad social y desempleo (prestaciones de desempleo, protección a la familia, prestaciones por hijo a cargo, enfermedad, prestaciones de invalidez en el caso de menores de 65 años y prejubilaciones derivadas de reconversión o reestructuración empresarial).</p> <p>La Tasa de pobreza considerada es la calculada con el método de la EPDS, si bien a efectos de comparabilidad con otras comunidades se puede aplicar con el método EUROSTAT. Debe confirmarse que se puede calcular a partir de los datos de la EPDS, ya que aunque se calculan indicadores por sexo, se trata de encuesta de hogares y esto puede generar dificultades o distorsiones. En principio también se puede calcular a partir de los datos por CCAA de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, si bien no hemos podido localizar este nivel de desagregación (en el IDESCAT de Cataluña, por ejemplo, se realiza este cálculo).</p>				





		Factor Clave 3.2.2 Igualdad laboral			
Ind.18	Brecha salarial				
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia	
(Ganancia promedio por hora de los hombres asalariados - ganancia promedio de las mujeres asalariada)/ ganancia promedio por hora de los hombres asalariados)		Proporción	0-1	↓	
Fuente de verificación		Organismo			
Encuesta estructura salarial		INE			
Consideraciones					
<p>Se opta por formular el indicador como una tasa para obtener un valor relativo al salario de los hombres. Adicionalmente se puede considerar la opción de formularlo como Índice de feminización (Ganancia promedio mujeres/ ganancia promedio hombres) para obtener un valor entre 0 y 1 cuyo objetivo sea su maximización.</p> <p>Se considera de interés poder desagregar el indicador por nacionalidad para captar las desigualdades entre mujeres. Emakunde (2001) apunta como la renta personal media de las personas extranjeras es considerablemente menor a las de nacionalidad española tanto en mujeres como en hombres. El índice de feminización es más alto en la renta personal media de las personas de nacionalidad española y de América del norte que en el resto de grupos.</p> <p>La desagregación del indicador según edad y nivel de estudios puede aportar constataciones sobre la desigual distribución de los ingresos entre grupos de mujeres.</p> <p>Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.</p>					

		Factor Clave 3.2.3 Igualdad en sectores estratégicos: I+D			
<b>Ind.19</b>	<b>Proporción de personas ocupadas en actividades científicas que son mujeres (EDP)</b>				
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia	
(Número de mujeres ocupadas en I+D (EDP)/ total de personas ocupadas en I+D (EDP)*100		Proporción	0-100	↑	
Fuente de verificación		Organismo			
Informe Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico		EUSTAT			
Consideraciones					
<p>Se incluye a todas las mujeres ocupadas directamente en actividades de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico sin distinción del nivel de responsabilidad, incluyendo las que administran y dirigen actividades de I+D, así como aquellas cuyos servicios están ligados directamente a los trabajos de I+D, por ejemplo, el personal auxiliar de los laboratorios o bibliotecas de investigación, el personal administrativo adscrito a las unidades o servicios de investigación, los obreros especializados o no, etc. Se excluyen las personas que realizan servicios indirectos, como el personal de seguridad, etc.</p> <p>Se incluye el Personal en Equivalencia a Dedicación Plena (E.D.P.): Se obtiene sumando el personal de dedicación plena más las fracciones de tiempo que el personal de dedicación parcial dedica a actividades de I+D.</p> <p>El grado de formación podría condicionar el acceso de algunas mujeres a los puestos de trabajo de I+D. Por ello se considera de interés considerar esta variable para realizar un análisis desagregado del indicador que pueda mostrar posibles diferencias entre las mujeres según su nivel de formación.</p> <p>Por otro lado, se considera que este indicador es de interés para apuntar las diferencias territoriales en la ocupación femenina en este sector dado que el tejido empresarial que mayoritariamente emplea la actividad de I+D se encuentra distribuido territorialmente de manera desigual en la CAE concentrándose la mayor parte del gasto en Bizkaia y Guipuzkoa.</p> <p>Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.</p>					











		Factor Clave 3.3.1 Recursos públicos destinados al cuidado		
Ind.20	Proporción del PIB que se dedica a políticas de cuidados a largo plazo en la CAE	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
Proporción del PIB dedicada a políticas de cuidado a largo plazo en la CAE-Proporción promedia del PIB dedicada a políticas de cuidado a largo plazo en el conjunto de países de la OCDE		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
EUSTAT y OCDE		Fuente del indicador: OCDE (Health at a Glance, 2011. OCDE)		
Consideraciones				
<p>Se considera la parte del PIB dedicada a políticas de cuidado a largo plazo como la parte del gasto público que se dedica a políticas de cuidado incluyendo la componente sanitaria y el gasto en atención social. El gasto sanitario, según el Sistema de Cuentas de Salud, incluye el gasto de la asistencia sanitaria prestada a los pacientes con problemas crónicos incluyendo el acompañamiento en las actividades de la vida diaria y de cuidado personal (p.e, como comer, lavarse y vestirse). También incluye los cuidados paliativos. El gasto en atención social incluye el gasto de los servicios residenciales y otros tipos de alojamiento protegido para las personas con limitaciones funcionales, la asistencia a las actividades de la vida diaria (p.e, hacer compras, preparación de comidas, servicios de limpieza, etc.), los servicios sociales de atención diurna (p.e, actividades sociales para personas dependientes, transporte hacia y desde las guarderías, entre otros).</p> <p>Este indicador permite comparar la distancia del gasto público (Proporción del PIB) de la CAE dedicada a las políticas de cuidado en relación a la de otros países o al promedio de los países de la UE.</p> <p>Indicador complementario del FC:</p> <p>20C1 Proporción de personas beneficiarias con derecho a prestación que la han recibido (por grado de dependencia)</p> <p>20C2 Proporción de población de 0 a 2 años no atendida en guardería o centro educativo por razones diferentes de la preferencia familiar</p>				





		Factor Clave 3.3.2 Conciliación en las empresas			
Ind.21	Población ocupada que valora tiene alguna dificultad para solicitar permisos				
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia	
(Núm. de personas que consideran que su dificultad para solicitar permisos es media o alta/ Total de personas encuestadas)*100		Proporción	0-100	↓	
Fuente de verificación		Organismo			
Encuesta sobre Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal		EUSTAT			
Consideraciones					
Se trata de un indicador de percepción. En la Encuesta sobre Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal se valora el grado de dificultad para solicitar permisos en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa ninguna y 10 máxima. Esta escala de puntuación de la Encuesta es posteriormente transformada por Eustat en una graduación en tres rangos relativos a la dificultad: baja, media y alta. Los permisos incluyen días sin empleo y sueldo, excedencias, reducción de jornadas y ausencias esporádicas.					
Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.					
Indicador complementario del FC:					
21C1: Asalariados/as entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares					

		Factor Clave 3.2.3 Organización territorial facilitadora del cuidado		
Ind.22	Proporción de personas con acceso a servicios y equipamientos de proximidad	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. personas que tienen en su entorno recursos clave para la vida cotidiana /Total de personas)*100		Proporción	0-100	↑
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta de condiciones de vida		EUSTAT		
Consideraciones				
<p>El indicador puede desagregarse entre los servicios que están a una distancia máxima de 10 minutos o 20 minutos andando desde la vivienda. Se considera acceso a servicios y equipamientos al hecho de tener acceso a 6 de las 8 categorías establecidas por la ECV (farmacia, parada de autobús urbano, ambulatorio, centro de educación primaria, guardería, parque o jardín, biblioteca, polideportivo).</p> <p>Se considera interesante para el análisis desagregar el indicador por renta y origen dado que éstas determinan el acceso al tipo de vivienda, zona de residencia y por lo tanto la medida en la que se tiene acceso a servicios y equipamientos de proximidad.</p> <p>Dado que los modelos urbanísticos y de planificación territorial determinan el acceso a servicios y equipamientos de proximidad, se considera que el indicador es de interés para el análisis de diferencias territoriales (entre barrios de las mismas ciudades, urbano- rural, etc.).</p> <p>Este indicador es de utilidad para la comparabilidad externa con otras comunidades autónomas.</p>				

## Ámbito 4. Violencia contra las mujeres

		Factor Clave 4.1.1 Erradicación de la violencia contra las mujeres		
Ind.23	Proporción de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en el último año	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm.de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en el último año/ Total de mujeres encuestadas)*100		Proporción	0-100	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta violencia machista contra las mujeres en la CAPV		Departamento Interior		
Consideraciones				
<p>Las tipologías de violencia son las identificadas en el sentido amplio del término e incluyen la violencia física, psicológica, sexual, económico-financiera, social y sutil. Los ámbitos de violencia consideradas para la estimación del indicador corresponden a los identificados por el Departamento de Interior (DI, 2012:9): violencia de pareja/ expareja, violencia intrafamiliar, violencia en el ámbito laboral y violencia en el ámbito social.</p> <p>La desagregación del indicador según edad, nivel de estudios, renta, estado civil y tipología de violencia puede aportar constataciones sobre la desigual incidencia de la violencia entre las mujeres. También puede resultar de interés incorporar la desagregación del indicador por situación en relación a la actividad laboral para identificar en qué medida la ocupación o desocupación puede contribuir a algunas tipologías de violencia.</p>				
Indicador complementario del FC:				
23C1: Proporción de mujeres que sufren actualmente violencia machista y que ésta se está dando desde un periodo de tiempo de 1 a 10 años				

		Factor Clave 4.2.1 Identificación de la violencia por parte de las mujeres en situación de violencia			
Ind.24	Proporción de mujeres que no identifican la situación de violencia sufrida				
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia	
(Núm. de mujeres que reconoce haber sufrido violencia / Total de mujeres que han sufrido violencia)*100		Proporción	0-100	↑	
Fuente de verificación		Organismo			
Encuesta violencia machista contra las mujeres en la CAPV		Departamento Interior			
Consideraciones					
<p>Así, resulta de interés poder monitorear la evolución de esta Diferencia entre la violencia reconocida y la sufrida (o “técnica”) (Ind.24) que pretende identificar la distancia entre lo que se identifica y/o expresa abiertamente como violencia en respuesta a una pregunta directa y la realidad latente que se construye a partir de haber estado expuestas con asiduidad a una diversidad de situaciones de violencia concretas. Con los datos de la encuesta realizada por el Departamento de Interior en 2012, por ejemplo, la diferencia se sitúa en 16,2 puntos porcentuales (el 2% de mujeres reconocieron sentirse víctimas de violencia actualmente mientras el porcentaje subía hasta el 18,2% de mujeres).</p> <p>Se considera de interés desagregar el indicador por edad, nivel de estudios, renta, estado civil, nacionalidad y tipología de violencia para analizar la medida en la que estas variables pueden explicar diferencias entre mujeres en el reconocimiento de la violencia. Destacamos la nacionalidad puesto que ciertos códigos culturales y religiosos podrían determinar el propio reconocimiento de las mujeres de determinadas formas de violencia en los diferentes ámbitos.</p>					

		Factor Clave 4.2.2 Disminución de la tolerancia social		
Ind.25	Proporción de personas que están de acuerdo con la afirmación que hay casos de violencia contra las mujeres que son provocados por las mujeres	   		
Fórmula		Unidades	Rango	Tendencia
(Núm. de personas que están de acuerdo con la afirmación que hay casos de violencia de género que son provocados por las mujeres/ total de personas encuestadas)*100		Proporción	0-100	↓
Fuente de verificación		Organismo		
Encuesta violencia machista contra las mujeres en la CAPV		Departamento Interior		
Consideraciones				
Se considera de interés desagregar el indicador por edad, sexo, nivel de estudios, relación con la actividad laboral (ocupado, jubilado, etc), renta, ubicación política (derechas/ centro/ izquierdas) y nacionalidad para analizar la medida en la que estas variables pueden explicar diferencias sociales en la existencia de este mito que justifica la violencia. Destacamos la nacionalidad puesto que ciertos códigos culturales y religiosos podrían determinar el propio reconocimiento de las mujeres de determinadas formas de violencia en los diferentes ámbitos.				
Por otro lado se considera igualmente prioritario poder desagregar el indicador según tamaño de la población de residencia para analizar la medida en la que este tipo de mitos pueden estar más presentes en poblaciones pequeñas. Esta posible asociación guardaría relación también con algunas de las variables de desagregación social, pe, la edad y el nivel de estudios.				

## 6.2 ANEXO 2: DETALLE METODOLÓGICO

Para garantizar la utilidad y relevancia de los indicadores en relación a los objetivos planteados, la metodología de trabajo establecida ha buscado establecer espacios de debate y contribución tanto con Emakunde como con las agentes de igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco.

La metodología ha seguido las siguientes 5 fases con sus respectivos objetivos:

Fases	Objetivos de la fase
<b>Fase 1:</b> Asentamiento del marco, objetivos y alcance del sistema de indicadores	<b>Obj.1.1.</b> Establecer y concretar con Emakunde el proceso metodológico y participativo.  <b>Obj.1.2.</b> Determinar las principales debilidades operativas del sistema de indicadores de la PIMH-CAE.  <b>Obj.1.3.</b> Asentar el alcance, objetivos específicos y características del sistema de indicadores de las PIMH-CAE en base a los cuales desplegar el sistema de indicadores.
<b>Fase 2:</b> Selección y parametrización de los indicadores (simples y de síntesis internacionales)	<b>Obj.2.1.</b> Establecer una relación de indicadores relevantes y operativos de las PIMH-CAE con la participación de Emakunde y los Departamentos.  <b>Obj.2.2.</b> Parametrizar la relación de indicadores establecidos.
<b>Fase 3:</b> Configuración gráfica del sistema	<b>Obj.3.1.</b> Diseñar un mecanismo de representación gráfica de los indicadores que contribuya a su interpretación.
<b>Fase 4:</b> Presentación del sistema y contribuciones finales	<b>Obj.4.1.</b> Contrastar y cerrar con Emakunde el sistema de indicadores diseñado. (Incluir, si se considera oportuno, presentación y contraste con los departamentos.)
<b>Fase 5:</b> Elaboración y entrega del Informe Final	<b>Obj.5.1.</b> Entregar el sistema de indicadores operativizados de las PIMH-CAE.

En la Fase 1 de Asentamiento del marco, objetivos y alcance del sistema, se ha consolidado el marco de referencia específico (dimensiones clave y objetivos estratégicos dentro de estas dimensiones) sobre el cual se ha construido el sistema de indicadores. Este marco fue elaborado a partir de la revisión de los objetivos de las políticas de igualdad así como de la identificación de los aspectos, ámbitos o temáticas en los cuales se ha percibido que en los últimos años se ha dado un incremento o disminución significativa de la igualdad entre mujeres y hombres. Para asentar el marco de referencia se han llevado a cabo las siguientes actividades:

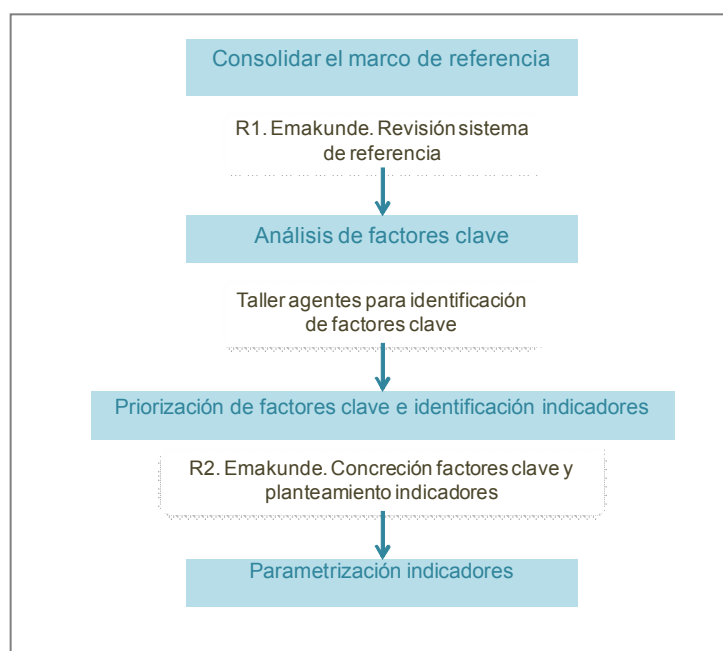
- *Sesión de trabajo con Emakunde.* Los objetivos de esta sesión fueron orientar el proceso y el resultado esperado (dimensionalización, trabajo con los departamentos, grado de concreción útil, parametrización, definición de responsabilidades, etc.).
- *Taller con las agentes de igualdad* de los departamentos del Gobierno Vasco. Los objetivos del taller fueron: i) compartir los resultados del proceso de diseño de una marco de referencia para la evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la CAE e ii) incorporar los conocimientos y prioridades de las agentes de igualdad y de Emakunde en el marco de referencia.

El taller se centró en debatir y contrastar la identificación de factores clave para los objetivos y dimensiones del marco de referencia. La metodología de dinamización del taller fue la organización de dos grupos de trabajo que abordaron dimensiones y objetivos diferentes, a partir de unas fichas de contenidos elaboradas previamente (ver Anexos).

En la Fase 2 de Selección y parametrización de los indicadores, se ha elaborado una propuesta preliminar de indicadores a partir de la revisión de los sistemas de indicadores y bases de datos existentes tanto en la CAE como a nivel estatal e internacional. Para contrastar la propuesta preliminar se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- *Consultas o entrevistas con personas expertas*<sup>60</sup> en materia de igualdad de mujeres y hombres y más concretamente con experticia en las materias concretas de los objetivos a los que se les ha otorgado mayor prioridad (para más detalles, ver Anexos).
- *Sesión de trabajo con Emakunde* para contrastar la propuesta de indicadores y valorar conjuntamente la utilidad y factibilidad de los indicadores propuestos (ver Anexo 6). En ésta se realizaron contribuciones en la identificación de los indicadores y la valoración de su relación con los factores clave detectando vacíos y potencialidades. También se enriqueció la reflexión sobre su parametrización.

### Actividades consultivas realizadas



<sup>60</sup> Sara Moreno (Centro de investigación QUIT sobre vida cotidiana y trabajo, Universitat Autònoma de Barcelona), Tània Verge (Departamento de Ciencias Políticas, Universitat Pompeu Fabra) y Beatriu Masià (asociación Tamaia, Viure sense violència).

En la Fase 3 de Configuración gráfica del sistema, se ha sistematizado la parametrización de cada indicador en una ficha y matriz Excel que facilita su representación gráfica en el momento que sean monitorizados y sus resultados sistematizados.

En la Fase 4 de Presentación del sistema y contribuciones finales, se ha entregado el borrador de la batería de indicadores a Emakunde y recibido sus contribuciones.

En la Fase 5 se han integrado las contribuciones de Emakunde y cerrado el informe final.

### 6.3 ANEXO 3: REVISIÓN DEL SISTEMA DE INDICADORES DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LA CAE

Como parte de la revisión de los sistemas de indicadores ya existentes, se ha realizado una exploración en profundidad de los 193 indicadores de evaluación previstos en el V Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE. Se partía de la hipótesis de que podían ser parcialmente coincidentes con la propuesta en curso<sup>61</sup>. De la revisión del sistema de indicadores del V Plan, se han identificado algunas **oportunidades de mejora** del sistema de indicadores que han contribuido al diseño del sistema propuesto.

Las principales oportunidades detectadas han sido:

- a. Armonizar la naturaleza de los indicadores y establecer cuál es la tipología de fenómeno que se quiere monitorear.  
  
Algunos indicadores presentarían diferentes naturalezas según los Objetivos Operativos (OO): se identifica que algunos son relativos al esfuerzo institucional (resultados y cobertura), mientras que otros son relativos a cambios del fenómeno de la desigualdad (Impacto) (ver ejemplos en Figura adjunta).
- b. Garantizar que su formulación cumple las características esperadas de un indicador. Algunos de los indicadores no tendrían formulación de indicador y consecuentemente no llevarían a su estimación (ver ejemplos en Figura adjunta).
- c. Garantizar la correspondencia del indicador con el objetivo que debe medir. La formulación de algunos de los indicadores no guardaría relación lógica con el Objetivo correspondiente (ver ejemplo en Figura adjunta).
- d. Establecer las responsabilidades y roles de los agentes implicados en el monitoreo de los indicadores. La identificación de responsabilidades/ roles de los agentes implicados en el monitoreo de cada indicador resultaría incompleta. No se identifica el agente responsable de gestionar el indicador entre los agentes implicados.
- e. Asegurar que existe la información disponible para estimar el indicador con la frecuencia establecida. La valoración de la disponibilidad de información y concreción de las fuentes de verificación para la estimación de los indicadores sería inexistente.
- f. Operativizar los indicadores diseñados completando su formulación. La formulación de los indicadores estaría incompleta, detectándose la necesidad de establecer la fórmula (en los casos necesarios), el tipo de información (cualitativa/ cuantitativa), unidades, el rango de valoración y escalas, y el valor objetivo.
- g. Considerar la existencia de estándares técnicos, sociales o la viabilidad de fijarlos institucionalmente. Para algunos de los indicadores, la fijación de un valor objetivo puede ser difícil teniendo en cuenta la inexistencia de estándares normativos y criterios técnicos en la materia. Consecuentemente, el valor objetivo sólo puede responder a un criterio político-social o bien fijado institucionalmente.

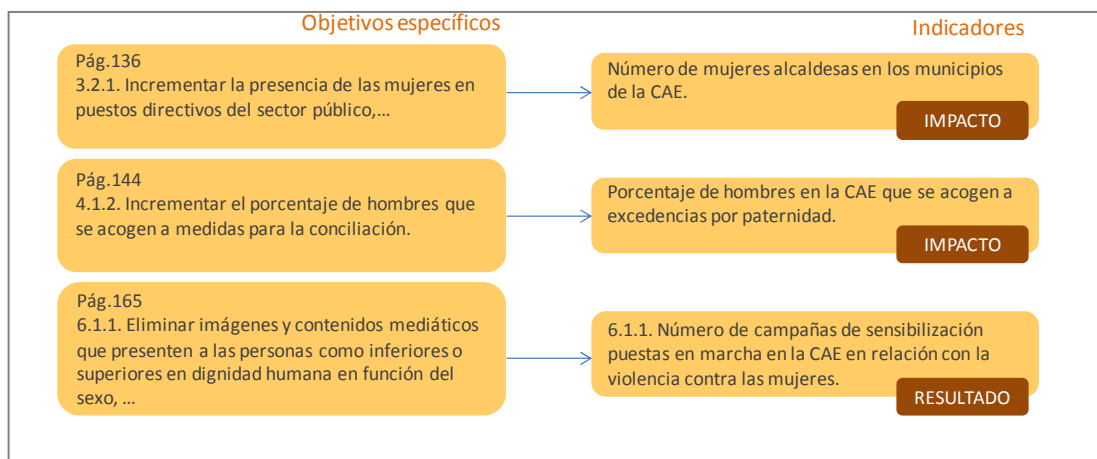
---

<sup>61</sup> En el mismo sentido, y por el mismo motivo, se realizó también una exploración en profundidad de los indicadores recogidos en el informe anual "Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi"

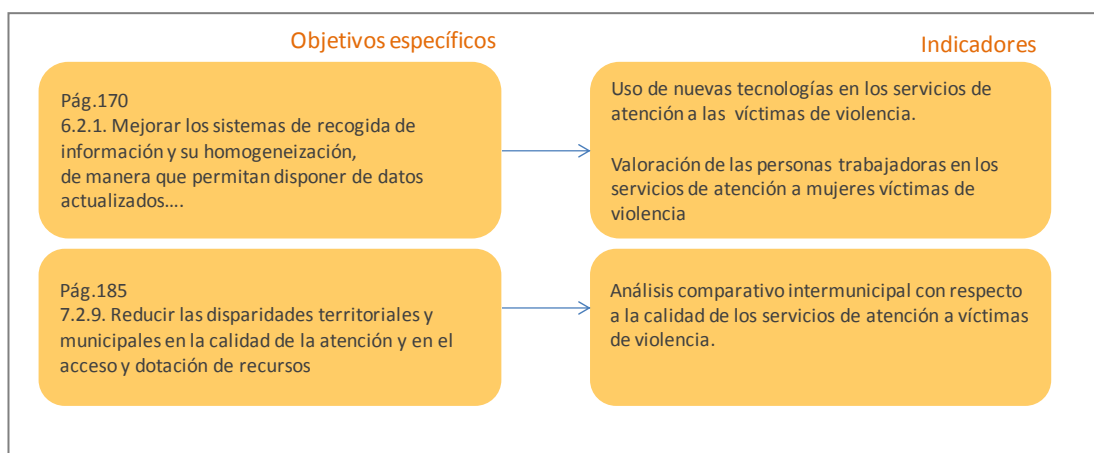
- h. Asegurar la sensibilidad de los indicadores a las acciones que podamos emprender

Algunos indicadores que describen el fenómeno de la desigualdad (indicadores de estado) a través de sus diferentes dimensiones, podrían no ser sensibles a las medidas/ objetivos operativos/ acciones establecidas para garantizar que sean de impacto.

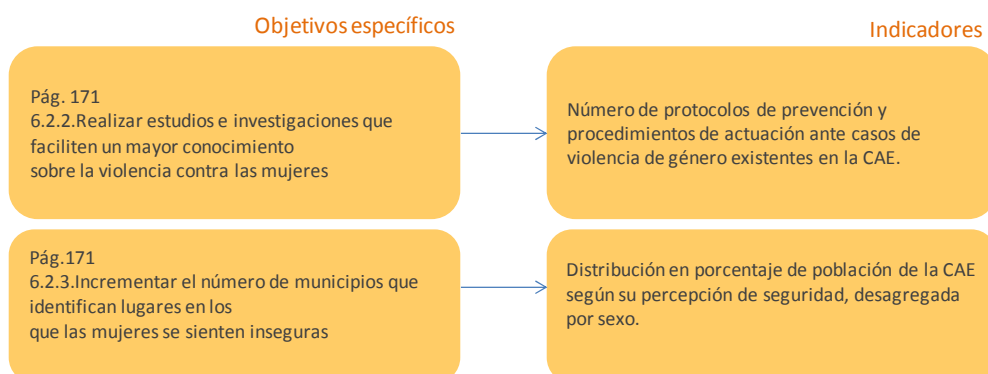
**Figura. Ejemplos relativos a la diferente naturaleza de los indicadores del V Plan**



**Figura. Ejemplos relativos a la formulación de los indicadores del V Plan**

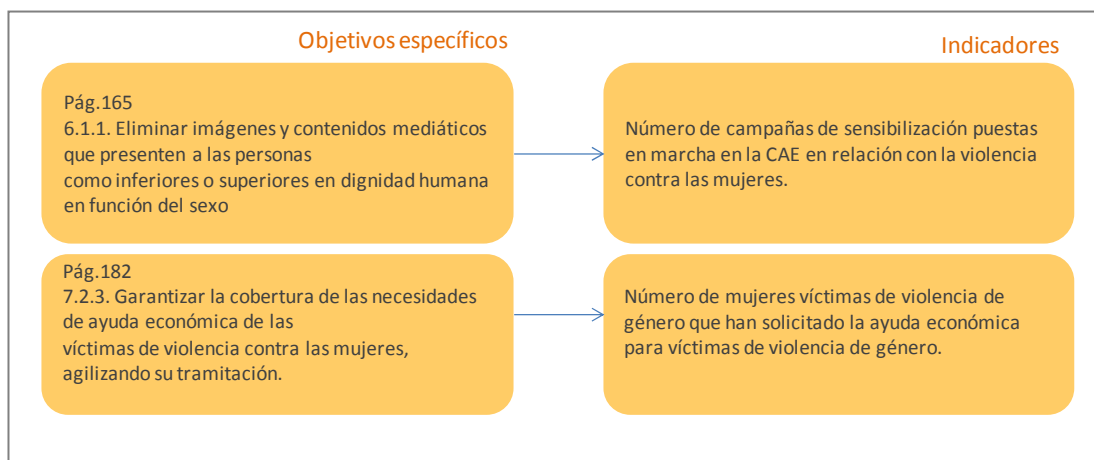


**Figura. Ejemplos relativos a la correspondencia entre la formulación y los objetivos de los indicadores del V Plan**





**Figura. Ejemplos relativos a la dificultad en la fijación de estándares para los indicadores del V Plan**



## 6.4 ANEXO 4: OPERATIVIZACIÓN DE LOS COMPONENTES POSIBLES DEL INDICADOR DE GOBERNANZA EN BASE A LAS PREGUNTAS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN

Instrumento	Componentes	Pregunta fuente*		Respuestas que computarían en positivo	Nivel de respuesta 2011
Planificación	Planes de igualdad	1.A.2	¿Tienen en su entidad actualmente un plan o programa para la igualdad vigente?	Si + En proceso de diseño	58,5%
		1.A.8	Especificar los Departamentos, Áreas o Sectores implicados en la implementación del plan o programa para la igualdad	Más de un sector implicado	100% (sólo responden los que ya contestaron 1.A.2)
		1.A.4	¿En la elaboración del plan o programa para la igualdad se contó con la participación de diferentes áreas de su entidad?	Sí a un nivel político + Sí a un nivel técnico + Sí a un nivel político y técnico	100% (sólo responden los que ya contestaron 1.A.2)
	Plan interno	1.B.2	¿Tienen un plan de igualdad interno de carácter laboral vigente?	Si + En proceso de diseño	No consta (pero aparece como respuesta múltiple, lo que no cuadra con el cuestionario inicial, mirar si hay cambios. Además hay una pregunta adicional. Puede ser 1.B.1 en cuyo caso nivel respuesta es 4%)
	Planes no específicos Igualdad	1.K.3	Número de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año que incluyen objetivos de igualdad de mujeres y hombres y/o medidas favorables a dicha igualdad.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de planes global, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 17,8%. (1.K.1 Número total de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año)	13,6%
		1.K.2	Número de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año cuyo diagnóstico incluya una recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de planes global, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 17,8%. (1.K.1 Número total de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año)	12,1%

		1.K.4	Número de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año en los que la unidad o agente de igualdad ha participado en su elaboración	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de planes global, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 17,8%. (1.K.1 Número total de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año)	10,3%
Estructuras	Unidades / Personal	1.C.1	¿Tienen personal dedicado al impulso de la igualdad?	Sí	94,4%
		1.C.7	¿La plaza o plazas del personal dedicado exclusivamente al impulso de la igualdad está o están incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo -RPT- del Departamento, Diputación Foral, Ayuntamiento, Mancomunidad, OOAA, o institución?	Sí (todas) + Sí (algunas)	No consta. Aparece como respuestas múltiples pendiente de estimación aunque inicialmente no lo era. (sólo responden los que han dicho que sí a 1.C.1)
		1.C.9	¿Tienen constituida formalmente un órgano o unidad administrativa de igualdad?	Si + En proceso de diseño	89,8%
	Coordinación	1.D.1	¿Existe una estructura de coordinación interdepartamental en lo que a igualdad de mujeres y hombres se refiere?	Si	85,3%
		1.D.5	¿Existe una estructura de coordinación intradepartamental en lo que a igualdad de mujeres y hombres se refiere?	Si	84,1%
		1.D.8	¿Existen estructuras de coordinación (ya sea interdepartamental o intradepartamental) en otras materias vinculadas con la igualdad de mujeres y hombres? (Por ejemplo, sobre violencia contra las mujeres, corresponsabilidad, empleo...)	Si	80,5%
	Participación	1.E.1	¿Existe un consejo u órgano de participación ciudadana específicamente dedicado a la igualdad de mujeres y hombres vinculado al Departamento, Diputación Foral, Ayuntamiento, Mancomunidad, OOAA, o institución?	Si	86,4%

		1.E.3	Número total de consejos u órganos de participación ciudadana que incluyen entre sus funciones y objetivos el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número total de consejos u órganos, pero el nivel de respuesta en esta pregunta es del 30,5%. (1.E.2 Número total de consejos u órganos de participación ciudadana vinculados a su entidad)	22%
		1.E.4	Número de consejos u órganos de participación ciudadana en los cuales participan entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad de mujeres y hombres	> 0 (o definir un umbral) O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número total de consejos u órganos, pero el nivel de respuesta en esta pregunta es del 30,5%. (1.E.2 Número total de consejos u órganos de participación ciudadana vinculados a su entidad)	22,9%
		1.E.6	Número de consejos u órganos de participación ciudadana en los cuales se ha garantizado la participación de personas expertas en materia de igualdad de mujeres y hombres	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número total de consejos u órganos, pero el nivel de respuesta en esta pregunta es del 30,5%. (1.E.2 Número total de consejos u órganos de participación ciudadana vinculados a su entidad)	9,3%
Economía	Presupuestos	1.F.2	Presupuesto asignado anual destinado a la igualdad de mujeres y hombres del Departamento, Diputación Foral, Ayuntamiento, Mancomunidad, OOAA, o institución.	Cualquier respuesta excepto "No se dispone de este desglose del presupuesto".	88,8%
		1.F.3	Presupuesto ejecutado anual de la entidad destinado a la igualdad de mujeres y hombres.	Cualquier respuesta excepto "No se dispone de este desglose del presupuesto" O se podría establecer un umbral en base al % respecto al volumen de presupuesto global, pero el nivel de respuesta en esta pregunta es del 49,2%, o sea menor que el presupuesto específico con lo que en ese momento no se podría. (1.F.1 Presupuesto ejecutado anual total del Departamento, Diputación Foral, Ayuntamiento, Mancomunidad, OOAA, o institución)	42,7%
		1.F.5	¿En la elaboración del presupuesto anual del Departamento, Diputación Foral, Ayuntamiento, Mancomunidad, OOAA, o institución se ha realizado una valoración previa de su incidencia en la igualdad de mujeres y hombres?	Sí	37,9%

	Contratos, convenios y subvenciones	1.L.2	Número total de contratos realizados en el último año que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de contratos global, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 33,9% (1.L.1 Número total de contratos realizados en el último año por el Agente)	20,2%
		1.L.5	Número total de convenios realizados en el último año que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de convenios global, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 22,9% (1.L.4 Número total de convenios realizados en el último año por el Agente)	10,2%
		1.L.8	Número total de subvenciones y ayudas otorgadas este último año que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto número de subvenciones y ayudas global, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 27,1%. (1.L.7 Número total de subvenciones y ayudas otorgadas en el último año por el Agente)	21,2%
		1.L.11	Número total de becas otorgadas este último año que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número total de becas, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 12,7%. (1.L.10 Número total de becas otorgadas en el último año por el Agente)	7,6%
Información	Estadísticas	1.G.2	¿Se introduce la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos llevadas a cabo por esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios?	Sí, una área o unidad + Sí más de un área o unidad	No consta (aparece como respuesta múltiple aunque en el cuestionario no estaba así)
		1.G.3	¿Se utiliza la desagregación por sexo en la explotación e interpretación de la información realizada por esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios?	Sí, una área o unidad + Sí más de un área o unidad	No consta (aparece como respuesta múltiple aunque en el cuestionario no estaba así)
		1.G.5	¿Se identifica y analiza la brecha de género en la interpretación de la información realizada por esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios?	Sí, una área o unidad + Sí más de un área o unidad	No consta (aparece como respuesta múltiple aunque en el cuestionario no estaba así)

Personal / experticia	Formación	1.H.5	Número de horas de formación en igualdad de mujeres y hombres ofrecidas y llevadas a cabo por la entidad en el último año	> 0 (o definir un umbral)	No consta (pendiente de suma IVAP)
		1.H.4	¿Existe un plan de formación en igualdad de mujeres y hombres en la entidad?	Si + En proceso de diseño	No consta (pendiente de suma IVAP)
		1.H.8	Número de cursos, sesiones o seminarios de formación en igualdad de mujeres y hombres realizados por la entidad en el último año	> 0 (o definir un umbral arbitrario)	No consta (pendiente de suma IVAP)
		1.H.9	Número de cursos, sesiones o seminarios de formación no específicamente dirigidos a la formación en igualdad de mujeres y hombres que incorporan módulos o contenidos de igualdad de mujeres y hombres realizados por la entidad en el último año	> 0 (o definir un umbral arbitrario)	No consta (pendiente de suma IVAP)
	Selección	1.I.3	Número de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que exigen o valoran méritos y/o formación en género	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de procesos global, aunque el nivel de respuesta es del 36,4%. (1.I.1 Número total de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año)	No consta (respuestas múltiples, pendiente de valoración). Igualmente el nivel de respuesta de todo el bloque es muy bajo.
		1.I.4	Número de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de procesos global, aunque el nivel de respuesta es del 36,4%. (1.I.1 Número total de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año)	14,4%
		1.I.5	Número de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que incluyen una cláusula de desempata favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, según artículo 20, 4, a) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de procesos global, aunque el nivel de respuesta es del 36,4%. (1..I.1 Número total de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año)	11%

		1.I.6	Número de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público cuyas bases generales han sido elaboradas con perspectiva de género. (Por ejemplo, en los casos de llamamiento único para examen se habilita otro acceso a examen en el caso de circunstancias excepcionales como puede ser el parto).	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de procesos, global aunque el nivel de respuesta es del 36,4%. (1.I.1 Número total de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año)	10,2%
	Órganos / paridad	1.I.8	Número total de tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en el último año con representación equilibrada por sexo.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de tribunales global, aunque el nivel de respuesta es del 26,3%. (1.I.7 Número total de tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en el último año)	15,3%
		1.M.2	Número de órganos colegiados directivos de la entidad con representación equilibrada por sexo.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de órganos global, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 31,5% (1.M.1 Número total de órganos colegiados directivos de la entidad)	18,5%
		1.M.4	Número total de tribunales, jurados u órganos afines convocados en el último año (para la concesión de premios promovidos o subvencionados por la administración, para la adquisición de bienes culturales o artículos, etc.) que incluyen cláusula de representación equilibrada por sexo	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de tribunales global, aunque el nivel de respuesta en esta pregunta es del 13,6%. (1.M.3 Número total de tribunales, jurados u órganos afines convocados en el último año)	5,9%
IIG normas		1.J.2	Número total de normas (disposiciones de carácter general) aprobadas en el último año que incorporan un informe de impacto de género	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de normas global, aunque el nivel de respuesta es del 26,4%. (1.J.1 Número total de normas (disposiciones de carácter general) aprobadas por el Agente en el último año)	16,1%
		1.J.3	Número total de normas (disposiciones de carácter general) aprobadas en el último año que tienen informe de impacto de género previo en el cual se considera que la norma en cuestión es neutra respecto a la igualdad de mujeres y hombres y/o que no se incluye en el informe ninguna medida dirigida a la consecución de los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de normas global, aunque el nivel de respuesta es del 26,4%. (1.J.1 Número total de normas (disposiciones de carácter general) aprobadas por el Agente en el último año)	6,8%

	1.J.4	Número total de normas (disposiciones de carácter general) aprobadas en el último año en las que se han incorporado cambios como consecuencia de la tramitación de la evaluación de impacto de género	> 0 O se podría establecer un umbral en base al % respecto al número de normas global, aunque el nivel de respuesta es del 26,4%. (1.J.1 Número total de normas (disposiciones de carácter general) aprobadas por el Agente en el último año)	10,2%
--	-------	---	--	-------

\* Indicamos referencia del cuestionario en el momento de su elaboración. Habría que tener en cuenta que el número de la pregunta puede haber cambiado en la fase de implantación del sistema.



## 6.5 ANEXO 5: DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES BASE DE DATOS Y SISTEMAS DE INDICADORES DE GÉNERO

Organismo	Denomina-ción	Ámbitos	Descripción	Localización
ONU	Gender Info	Demografía, familia, salud, educación, trabajo y participación política.	Base de datos estadística y de indicadores simples, abarcando una gran extensión de países.	<a href="http://www.devinform.info/genderinfo">http://www.devinform.info/genderinfo</a>
Banco Mundial	Gender Stats	Comprende distintos ámbitos temáticos, algunos sin disponibilidad de datos desagregados por sexo.	Incluye estadísticas nacionales, la base de datos de la ONU y los informes del Banco mundial.	<a href="http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGENDERSTATS/0,,contentMDK:21347401~menuPK:4851945~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html">http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGENDERSTATS/0,,contentMDK:21347401~menuPK:4851945~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html</a>
UNECE	Base de datos estadística de Género	Demografía, hogares, trabajo y economía, educación, participación política y decisión, salud, delitos y violencia, ciencia información y comunicación, tecnología y conciliación.	Muy extensa para 56 países miembros, con el doble objetivo de informar sobre la situación de desigualdad y las políticas públicas que se aplican.	<a href="http://www.unece.org/statshome/areas-of-work/statsarchive010be/data-collection.html">http://www.unece.org/statshome/areas-of-work/statsarchive010be/data-collection.html</a>
Eurostat	Gender equality system-Eurostat	Educación, mercado laboral, renta e inclusión social, cuidados, y salud. En estos se incluye: violencia de género, brecha salarial, independencia económica, decisión e influencia en la política, la administración pública, el sistema judicial, las empresas y finanzas y el tercer sector y ONG's.	Sistema amplio para comparar entre estados miembros de la UE. En especial para lo que refiere a los ámbitos de decisión e influencia.	<a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/gender_indicators">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/gender_indicators</a>
CEPAL	Sistema de indicadores de género para América Latina Caribe	Violencia, pobreza, trabajo, decisión, salud, TIC, trabajo, educación, hogares y familia y población.	Indicadores simples para comparar regiones de América Latina y Caribe. Sus límites se hallan en la existencia mayor o menor de indicadores comparables.	<a href="http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/3/29273/P29273.xml&amp;xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&amp;base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xsl">http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/3/29273/P29273.xml&amp;xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&amp;base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xsl</a>
Secretaría de Igualdad	Sistema SEIG	Demografía, hogares, educación, ciencia y tecnología, salud, poder y toma de decisiones, participación política y social, reconocimiento social, ocio y tiempo libre y deporte, además de indicadores específicos de violencia, empleo, protección social, conciliación, y discriminación múltiple. Asimismo asume indicadores de síntesis como el IDH, el IDhG y el IPG.	Es un sistema de indicadores simples muy amplio, con pautas para el cálculo de ciertos indicadores en materia de Igualdad elaborados a partir de éstos primeros.	<a href="http://www.inmujer.es/documentacion/Documentos/DE0343.pdf">http://www.inmujer.es/documentacion/Documentos/DE0343.pdf</a>

## 6.6 ANEXO 6: TABLA DE SÍNTESIS DE LAS CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS DE LOS DIFERENTES ÍNDICES EXPLORADOS

Organismo	Denominación		Dim	Ind	Perspectiva	Ponderación	Agregación
	Español	Nombre original					
PNUD	Índice de Desigualdad de Género -IDG-	Gender Inequality Index -GII-	3	5	Distancias de género y nivel de bienestar de las mujeres	Agregación de medias armonizadas	Media geométrica
	Índice de Desarrollo Humano relativo al Género -IDhG-	Gender related Human development Index -GHDI-	3	4	Corrige nivel de bienestar en función de las distancias h/m	Solo para indicadores básicos y subíndices	Media aritmética
	Índice de Potenciación de Género -IPG-	Gender Empowerment Index -GEI-	3	4	Distancia respecto al 50% de la media para el conjunto de la población	En los subíndices	Media aritmética
OCDE	Índice de Género e Instituciones Sociales -IGIS-	Social Institutos and Gender Index -SIGI-	5	12	Indicadores de instituciones que afectan a la igualdad	Relativa al contexto social y cultural	-
World Economic Forum	Índice de Disparidad de Género -IDG-	Gender Gap Index -GGI-	4	14	Ratio de mujeres sobre hombres	Solo para las ratios	Media aritmética
Social Watch	Índice de Equidad de Género -IEG-	Gender Equity Index -GEI-	3	10	Distancias de género	En los subíndices de distancia	Media aritmética
IEU-BM	Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres (IOEM)	Women's Economic Opportunity Index (WEOI)	5	26	Mixto	no	Media aritmética
IOE - Barómetro Social	Índice de igualdad de género		4	27	Distancias de género	En base al MT en índice y en subíndices	Media aritmética
IEA	Índice de Desigualdad de Género -IDG-		3	23	Distancia entre los sexos: % relativo sobre total de población con enfoque generacional	Equivalente para todos los subíndices menos 2	Media aritmética
INDESGEN	Índice de Desigualdad de Género de Andalucía		5	19	Ratio de mujeres sobre hombres	A partir de análisis factorial	Media geométrica
Rico y Gómez-Limón	Indicador Sintético de Igualdad de Género -ISIG-		7	26	Distancia entre sexos con enfoque territorial	Exógena (APH)	Media aritmética y/o geométrica

## 6.7 ANEXO 7: RANKING PAÍSES DE LA UE-15 EN LOS 3 ÍNDICES INTERNACIONALES VIABLES PARA LA COMPARACIÓN

Países UE-15	GEI (*100) 2012	GGI (*100) 2011	IDG (1-x*100) 2011
Suecia	87	80	95
Finlandia	88	83	92
Dinamarca	84	78	94
Países Bajos	79	75	95
Alemania	80	76	91
Francia	77	70	89
España	81 (4°)	76 (5°)	88 (7°)
Italia	70	68	88
Austria	80	72	87
Belgica	79	75	87
Portugal	77	71	86
Grecia	72	69	84
Luxemburgo	68	72	83
Irlanda	74	78	80
Reino Unido	76	75	79

Rango países seleccionados	68-88 (20)	83-68 (15)	79-95 (16)
----------------------------	------------	------------	------------

Posición España	4	5	7
-----------------	---	---	---