



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

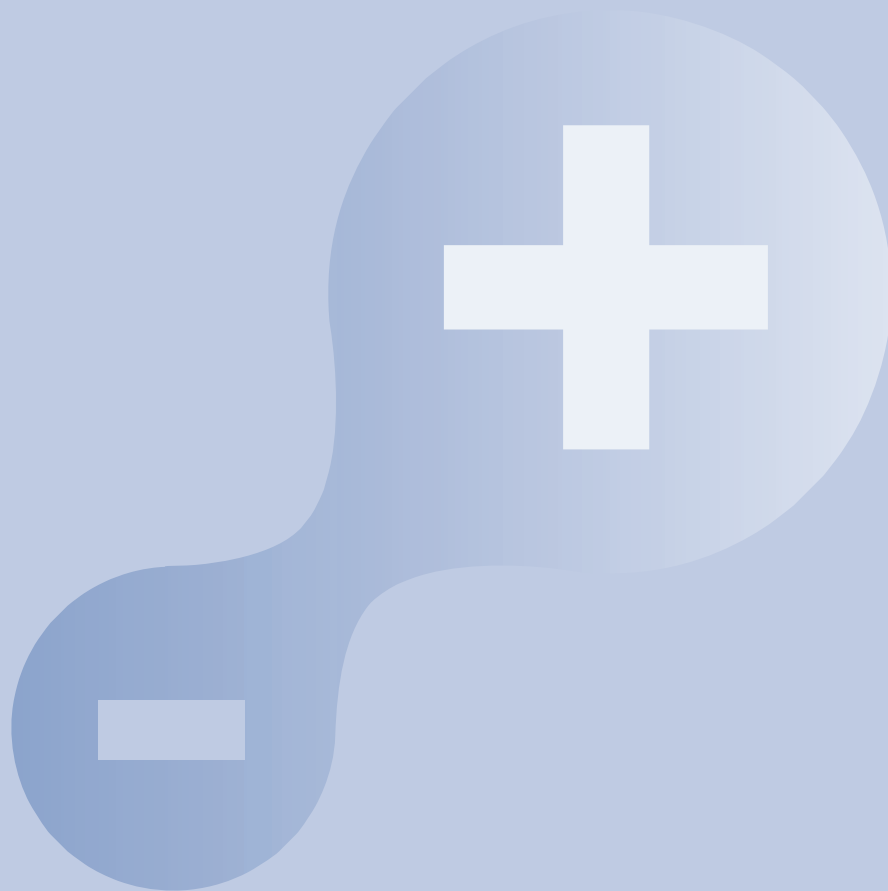


Proyecto cofinanciado  
por la Comisión Europea  
en el marco del Programa  
PROGRESS (2007-2013)



**GUÍA PARA LA MEDICIÓN  
DE LOS IMPACTOS DE LAS POLÍTICAS  
DE EMPLEO Y REACTIVACIÓN  
ECONÓMICA EN LAS MUJERES**





GUÍA PARA LA MEDICIÓN  
DE LOS IMPACTOS DE LAS POLÍTICAS  
DE EMPLEO Y REACTIVACIÓN  
ECONÓMICA EN LAS MUJERES

# GUÍA PARA LA MEDICIÓN DE LOS IMPACTOS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA EN LAS MUJERES

Proyecto

“Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica  
con enfoque de género”

Programa PROGRESS

(Mejora del *Mainstreaming* de Género en las Políticas  
y Programas Nacionales)

EDITA

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.  
Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.  
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

ELABORACIÓN DE CONTENIDOS

Coordinadora Española de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres. CELEM

COORDINACIÓN DE CONTENIDOS

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades

CONCEPCIÓN GRÁFICA Y DISEÑO

Pablo Hueso AC.sl

NIPO 680-12-020-3

Madrid 2012

# índice



|   |           |
|---|-----------|
| <b>PRESENTACIÓN</b>   | <b>3</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   | <b>5</b>  |
| <b>1. MARCO CONTEXTUAL DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA</b>  | <b>7</b>  |
| A. Aproximación al entorno socio-económico actual   | 9         |
| B. Políticas de empleo y reactivación económica   | 10        |
| <b>2. MARCO CONCEPTUAL PARA LA INCORPORACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO Y LA MEDICIÓN DE LOS IMPACTOS EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO</b> | <b>15</b> |
| A. Conceptos claves para analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral   | 17        |
| 1. Trabajo productivo y reproductivo  | 18        |
| 2. Tasa de actividad: acceso al empleo  | 18        |
| 3. Tasa de paro   | 19        |
| 4. Segregación vertical: techo de cristal o suelo pegajoso  | 20        |
| 5. Segregación horizontal   | 20        |
| 6. Temporalidad y parcialidad   | 20        |
| 7. Brecha salarial de género  | 21        |
| 8. Conciliación de la vida familiar, personal y profesional   | 21        |
| B. Conceptos claves para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo                                      | 22        |
| 1. Sexo y género  | 22        |
| 2. Igualdad formal, igualdad real y equidad de género   | 23        |
| 3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres   | 23        |
| 4. Discriminación por razón de sexo: discriminación directa, indirecta y múltiple   | 23        |
| 5. Acciones positivas   | 25        |
| 6. Cuotas de participación  | 25        |
| 7. Conciliación de la vida familiar, personal y profesional   | 25        |
| 8. Corresponsabilidad   | 26        |
| 9. Brecha de género   | 26        |
| 10. Brecha digital  | 26        |

|   |            |
|---|------------|
| C. Conceptos específicos para la inclusión del mainstreaming de género  | 27         |
| 1. Perspectiva de género  | 27         |
| 2. Estadísticas de empleo   | 28         |
| 3. Indicadores de empleo  | 28         |
| 4. Indicadores estructurales (COM 2003 CCE)   | 28         |
| 5. Estadísticas de género   | 31         |
| 6. Indicadores de género  | 31         |
| <b>3. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO</b>   | <b>33</b>  |
| A. Metodología y fases  | 35         |
| a. Pautas metodológicas   | 35         |
| b. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo en cada una de sus fases                           | 37         |
| c. Errores frecuentes a tener en cuenta en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo         | 47         |
| d. Impacto de género tras la integración del mainstreaming en las políticas públicas de empleo                                    | 49         |
| B. Aplicación práctica de la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo en cada una de sus fases | 51         |
| a. Ámbitos o categorías de análisis de las políticas de empleo y reactivación económica   | 51         |
| b. Ejemplos prácticos   | 55         |
| <b>4. INDICADORES DE IMPACTO DE GÉNERO SEGÚN ÁMBITO</b>   | <b>85</b>  |
| A. Mejora del empleo  | 88         |
| B. Mejora de la conciliación y de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar                                   | 94         |
| C. Medidas de protección social   | 97         |
| D. Medidas de reactivación económica  | 99         |
| E. Medidas para hacer aflorar la economía sumergida   | 102        |
| F. Mujeres en grupos vulnerables  | 103        |
| <b>5. TABLA RESUMEN</b>   | <b>105</b> |
| <b>6. ANEXOS</b>  | <b>113</b> |
| · Legislación aplicable   | 115        |
| · Fuentes utilizadas para las estadísticas e indicadores de género  | 116        |
| · Niveles de desagregación de las estadísticas e indicadores de género  | 119        |
| · Listado de indicadores europeos de empleo   | 120        |
| · Glosario  | 121        |



# Presentación

La presente **GUÍA PARA LA MEDICIÓN DE LOS IMPACTOS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA EN LAS MUJERES** se sitúa en el proyecto “Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica con enfoque de género” que desarrolla la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad dentro del marco del Programa PROGRESS (Mejora del *Mainstreaming* de género en las políticas y programas nacionales de la Comisión Europea).

Se pretende con el presente documento dar respuesta a preguntas como:

- ¿Cómo impactan las políticas de empleo en las mujeres en situaciones de crisis como la que venimos viviendo y cuáles son las herramientas adecuadas para medir dicho impacto?
- ¿Qué indicadores de género son necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación de los proyectos/programas/planes o medidas diseñadas?
- ¿Qué fuentes y datos están disponibles para medir los impactos? ¿Serán viables en términos de costes y esfuerzos aplicados?

Esta publicación va dirigida prioritariamente a incidir sobre las personas planificadoras y gestoras de las políticas públicas de empleo y reactivación económica en un contexto de crisis, en el que las mujeres se ven afectadas con una mayor intensidad.

Se trata de dotar a las instituciones públicas de herramientas adecuadas y eficaces, que les ayuden a prever y medir el impacto de estas políticas sobre las mujeres, con indicadores más amplios y variados que los que solamente miden el trabajo remunerado, con el objetivo de aplicar un concepto más amplio y racional de trabajo como *“toda actividad humana destinada a producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas”*<sup>1</sup>.

En un momento como el actual, en el que se podría decir que se está rediseñando un nuevo modelo productivo, es imprescindible dotarnos de una serie de indicadores que nos alerten de las posibles desigualdades y dirijan las Políticas de Empleo y Reactivación Económica hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres.

1. C. Carrasco (2007) citado en: Políticas de empleo y reactivación económica en España 2011: análisis desde una perspectiva de género. Informe de situación, a 31 julio 2011, del Grupo de Trabajo del proyecto: Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica con enfoque de género, de la Secretaría de Estado de Igualdad. (Sin Publicar)





# Introducción

Tanto la Estrategia Europa 2020, como la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea 2010-2015 establecen que las desigualdades entre ambos sexos no sólo suponen una grave violación de los derechos fundamentales, sino que además imponen una pesada carga a la economía al representar un despilfarro de talento.

Asimismo, las conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre “Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo” insisten en que la promoción de una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales.

La consecución de los objetivos de la Estrategia Europa 2020 requiere necesariamente de la utilización del potencial y de los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz. De ahí que la incorporación del enfoque de género o “mainstreaming de género” en el diseño y evaluación de las políticas públicas sea uno de los mecanismos fundamentales para convertir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en una prioridad política y social.

Desarrollar este enfoque implica, por un lado, capacitar y sensibilizar a las personas implicadas en el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de género y mainstreaming, y por otro, elaborar materiales y herramientas específicas que faciliten la incorporación de esta nueva perspectiva.

En línea con estas prioridades, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades ha puesto en marcha el proyecto “Reforzando las Políticas de Empleo y Reactivación Económica con Enfoque de Género desarrollado en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Principio Rector 3: la transversalidad de género, Eje de actuación 2: Participación económica), así como en el marco de los objetivos del programa PROGRESS de la Comisión Europea.

En el contexto de la actual crisis económica, cuyas consecuencias afectan con mayor intensidad a las mujeres, especialmente a aquellas pertenecientes a los colectivos más vulnerables (mujeres con discapacidad, inmigrantes, de minorías étnicas, en riesgo de pobreza o exclusión social, etc...), es conveniente hacer mayor hincapié en la necesidad de incluir el enfoque de género en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas de empleo y de reactivación económica.

Con este proyecto pretendemos dar respuesta a este reto, aportando diversas herramientas de trabajo, como el documento que aquí presentamos: la “Guía para la Medición de los Impactos de las Políticas de Empleo y Reactivación Económica en las Mujeres”, una herramienta que permita a los agentes implicados analizar en qué medida la inclusión de este enfoque de género en las políticas públicas de empleo contribuye a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

# uno



MARCO CONTEXTUAL  
DE LAS POLÍTICAS DE  
EMPLEO Y REACTIVACIÓN  
ECONÓMICA





# Marco Contextual de las políticas de reactivación económica

## A. Aproximación al entorno socio-económico actual

La economía española después de un largo periodo de crecimiento y creación de empleo atraviesa, desde hace más de dos años, una situación muy delicada. A pesar de las medidas adoptadas por los distintos gobiernos, tanto en materia de empleo como de reactivación económica, el desempleo en nuestro país ha superado en el primer trimestre de 2012 los cinco millones y medio de personas (5.639.500) situándonos en una tasa de paro de 24,44% (Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa).

El incremento del desempleo femenino se produce no sólo por la destrucción de empleo, sino también por el incremento de la tasa de actividad. La crisis que en sus inicios golpeó fundamentalmente a sectores como el de la construcción, destruyendo gran cantidad de empleo masculino, se concentra ya desde hace meses en otros grupos de población, como es el caso de las mujeres (16 a 64 años) que alcanzan el 24,86% de tasa de paro<sup>2</sup>.

Teniendo como telón de fondo esta situación, durante estos últimos años, y fundamentalmente desde el segundo semestre de 2011 se están produciendo importantes reformas en distintos ámbitos con el objetivo de reducir el gasto público e impulsar políticas de reactivación económica. Concretamente en los últimos meses se ha desarrollado un intenso proceso de reformas en las que cabe destacar el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la **reforma del mercado laboral**.

Es evidente que nos encontramos en una situación extremadamente delicada a nivel económico financiero, y que se están generando continuamente medidas para solventarlas. En este contexto es necesario evaluar los cambios de las políticas públicas que se están produciendo no sólo para conocer su eficacia en relación con los objetivos perseguidos, sino también analizar si cumplen con las políticas de igualdad para que éstas sean un ejemplo de eficiencia, contribuyan al crecimiento y la competitividad y logren, en definitiva, reducir las desigualdades, especialmente, de los grupos más vulnerables.

2. Encuesta de población activa, (INE). 1<sup>er</sup> trimestre de 2012

Para ello, no basta simplemente la voluntad política; es necesario dotarse de herramientas operativas de medición de los impactos, de sensibilización en la gestión de los programas públicos y de apoyo a las instituciones y agentes públicos responsables de llevar a cabo estos ajustes.

Partimos de la idea de que toda acción u omisión en el campo de las políticas públicas en general y de empleo en particular tienen una repercusión directa entre los ciudadanos y ciudadanas, y puesto que ambos parten de situaciones distintas y presentan particularidades muy diferenciadas las repercusiones serán distintas. No existen políticas neutras desde la perspectiva de género, y por eso precisamente es necesario evaluar el impacto de las mismas para evitar efectos no deseados.

Por esta razón nuestro trabajo consiste en la selección de un conjunto de indicadores y en la elaboración de esta Guía de carácter eminentemente práctico que permita evaluar el impacto de las políticas públicas de empleo y la reactivación económica sobre las mujeres, teniendo en cuenta para ello el amplio paquete de medidas que se han puesto en marcha.

En este contexto sociopolítico, no podemos olvidar que la permanente utilización de modelos economicistas, que tienden a dejar en un segundo plano cuestiones vinculadas a temas sociales, medioambientales y a los nuevos paradigmas productivos del siglo XXI, conduce a invisibilizar y debilitar el rol de las mujeres como agentes económicos. De esta forma se continúa restringiendo la presencia de las mujeres en ámbitos económicos desaprovechando el beneficio que supondría la incorporación de su talento al sistema productivo.

Es necesario, por tanto, la plena incorporación de las mujeres a los nuevos modelos económicos y analizar los efectos de esta incorporación a través de un sistema de indicadores que permitan cuantificarlos en el ámbito de todas las políticas de reactivación económica que impulsen.

## **B. Políticas de empleo y reactivación económica**

En España, al igual que otros países de la Unión Europea, se están impulsando desde el inicio de la crisis un conjunto de medidas de reactivación y ajuste que tienen como objetivo paliar sus efectos, reactivar la economía y generar empleo.

Entre este conjunto de medidas, las que se pusieron en marcha durante el primer cuatrimestre de 2011 han sido el principal objeto de estudio del Grupo de trabajo de expertas y expertos<sup>3</sup> que han colaborado en la definición de esta Guía. Las medidas legislativas aprobadas, objeto de este estudio, han sido las siguientes:

1. Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de 2 de febrero 2011.
2. *Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero*, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.
3. *Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de Febrero*, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
4. *Ley 2/2011, de 4 de marzo*, de Economía Sostenible.
5. *Ley 5/2011, de 29 de marzo*, de Economía Social.
6. *Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril*, de Medidas para la Regularización y Control del Empleo Sumergido y Fomento de la Rehabilitación de Vivienda.

Las medidas elegidas, independientemente de su vigencia jurídica, sirven como ejemplo para determinar cómo cada una de ellas poseen indicadores específicos de evaluación de su eficacia, por lo cual, pese a basarnos inicialmente en las mismas, nuestra intención ha sido elaborar unos indicadores que tengan **validez general** en un horizonte de al menos diez años y que permitan ser utilizados tanto en el diseño previo como en la evaluación posterior de cualesquiera políticas públicas de empleo que se adopten en ese período.

Independientemente de ello, el Grupo de trabajo de expertas y expertos que ha analizado estas medidas, ha valorado que muestran un avance en la inclusión de la perspectiva de género, pero que todavía presentan un número importante de retos pendientes de conseguir para que el impacto de las mismas se muestre más evidente y visible. Veamos de forma resumida cuales son estos retos:

3. Políticas de empleo y reactivación económica en España 2011: análisis desde una perspectiva de género. Informe de situación, a 31 julio 2011, del Grupo de Trabajo del proyecto: Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica con enfoque de género, de la Secretaría de Estado de Igualdad. (Sin Publicar)

- 1. Alcanzar un enfoque más global e incluyente del “trabajo” en las políticas económicas y de empleo:** La economía productiva no sólo se basa en el mercado de trabajo, del que muchas mujeres están excluidas, sino que se encuentra también en los hogares, en los espacios informales y en los servicios privados. Aunque el enfoque de género en las políticas económicas y de empleo deba ir necesariamente acompañado de un compromiso de sostenibilidad presupuestaria, no debería seguir usándose, para la planificación y gestión de las mismas, un análisis parcial e indicadores tradicionales que no recojan la realidad global de la economía ni de la sociedad.
- 2. Aplicar el enfoque de género en la elaboración de medidas legislativas:** En este sentido, se debería hacer un esfuerzo para que las medidas que se adopten, como desarrollo de la Ley, integren la perspectiva de género y tengan en cuenta la necesidad de programar acciones concretas y sus resultados, para lograr incorporar a las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres.
- 3. Profundizar en la aplicación efectiva del impacto de género en todas las políticas y programas públicos:** Las leyes aprobadas recientemente incorporan la Memoria de Impacto Normativo, que realiza un análisis específico sobre los aspectos relacionados con las mujeres aunque, en ocasiones, éste resulta insuficiente ya que el “impacto por razón de género”<sup>4</sup> no siempre se realiza adecuadamente<sup>5</sup>, quedando relegado al cumplimiento de una “formalidad”, perdiendo con ello la oportunidad para medir los efectos que tendrían las medidas legislativas en la eliminación de desigualdades y cuál sería su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato, entre mujeres y hombres.
- 4. Impulsar una mayor participación de las mujeres en la formación técnica:** (Universitaria y profesional) a través de medidas específicas de información, orientación y apoyo para integrarlas en itinerarios formativos en los nuevos sectores tecnológicos (TIC, energías renovables, ecoindustrias, biotecnologías...) evitando con ello que las mujeres se capaciten y concentren en el sector de servicios sociales como sucede en la actualidad.
- 5. Aumentar la participación de las mujeres en las actividades tecnológicas (TIC) y de I+D+i** (investigación, desarrollo e innovación), así como en los puestos intermedios de responsabilidad de las empresas del sector, a través de medidas y acciones transversales que incorporen el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en la totalidad de los programas públicos vinculados a la sociedad de la Información.

4. Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

5. Idem. Políticas de empleo y reactivación económica en España 2011: análisis desde una perspectiva de género. Informe de situación, a 31 julio 2011, del Grupo de Trabajo del proyecto (Sin publicar).



6. **Reforzar las políticas y medidas que impulsen la igualdad salarial en las empresas:** Diseñando y desarrollando medidas de transparencia y objetividad en los criterios salariales, de promoción profesional, aplicación de incentivos... Un ejemplo positivo fue el recogido en la Ley de Economía Sostenible, por contemplar la transparencia de retribuciones a niveles directivos de las entidades financieras y sociedades cotizadas.
  
7. **Apoyar la creación de empresas de mujeres y a las mujeres empresarias y autónomas:** Por medio de un mayor número de recursos financieros, técnicos (asesoramiento y acompañamiento) y educativos (formación emprendedora), así como a través del desarrollo de infraestructuras sociales de atención a la infancia y a las personas mayores.
  
8. **Profundizar en el conocimiento de la economía sumergida entre las mujeres:** Sus tipologías, causas y efectos, y como les afecta, así como las posibles medidas para combatirlas. Una de ellas, sin duda, ha sido el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del hogar familiar, así como la modificación del sistema de Seguridad Social en éste ámbito, si bien es cierto que con estas medidas no se realiza una equiparación real con el régimen general supone un avance para las mujeres que trabajan en este sector.
  
9. **Conocer la situación de las mujeres objeto de discriminación múltiple y actuar coordinadamente:** Es necesario reforzar los mecanismos de colaboración y cooperación entre las propias Administraciones Públicas y entre estas y las entidades del Tercer Sector.
  
10. **Impulsar una cultura de la evaluación de las políticas públicas que incorpore el enfoque de género:** La evaluación con enfoque de género resulta estratégica para poder medir impactos y reorientar políticas. Para ello es necesario disponer de buenos sistemas de información que permitan tener datos relevantes y detallados desagregados por sexo. Asimismo, la definición de indicadores pertinentes, específicos, cuantificables y realistas, es una tarea fundamental en la evaluación de las políticas públicas. Además para poder analizar los impactos de género y medir bien los avances, los programas y medidas deberían incorporar el uso de “Indicadores de brecha” y cómo se modifican, ya que lo importante es poder medir comparativamente las situaciones de partida y llegada tras la aplicación de una política determinada.



# dos



MARCO CONCEPTUAL  
PARA LA INCORPORACIÓN  
DEL MAINSTREAMING  
DE GÉNERO Y LA MEDICIÓN  
DE LOS IMPACTOS EN LAS  
POLÍTICAS DE EMPLEO





# Marco Conceptual para la incorporación del mainstreaming de género y la medición de los impactos en las políticas de empleo

## **A. Conceptos claves para analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral**

Es fundamental, tanto para poder incorporar mainstreaming de género en las políticas públicas de empleo, como para medir los impactos de género en las mismas, un conocimiento previo de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Partimos de la idea, que ya hemos comentado anteriormente, que ninguna acción es neutra, que si realizamos, por ejemplo, una acción formativa para mujeres y hombres no necesariamente estamos incluyendo la perspectiva de género, ni tampoco tenemos por qué incluir la perspectiva de género cuando realizamos una acción dirigida exclusivamente a mujeres.

Por tanto debemos conocer primero cuál es la situación de las mujeres ante el mercado laboral, especialmente en el contexto de crisis en que nos encontramos, para poder diseñar o evaluar el impacto de las políticas de empleo en las mujeres.

Debemos saber qué queremos combatir, cuáles son nuestros principales objetivos, y sólo definiéndolos y analizando los elementos que intervienen, podremos diseñar un sistema para medir el impacto de nuestras medidas en el mercado laboral.

Para analizar la situación, las causas y sus consecuencias, es necesario manejar los conceptos básicos de género y empleo que intervienen, que son los que nos darán las claves para posteriormente tener las herramientas para medir los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica.

## 1. Trabajo productivo y reproductivo

Es fundamental, como se señala en el Informe de Situación del grupo de Trabajo del proyecto<sup>6</sup>, partir de la tradicional **división sexual del trabajo**, es decir, como tradicionalmente han sido las mujeres las encargadas del trabajo reproductivo y los hombres del trabajo productivo, división que en la actualidad se mantiene, y que tiene importantes repercusiones en el acceso al empleo remunerado de las mujeres, así como en su permanencia y promoción.

Tener en cuenta estos conceptos resulta clave, porque no sólo condiciona el “status” de las mujeres trabajadoras, sino que otra de las consecuencias, si cabe más grave, es el porcentaje de mujeres que no pueden acceder al mercado laboral porque asumen de forma exclusiva el trabajo reproductivo, lo que la Encuesta de Población Activa denomina desafortunadamente “población inactiva”.<sup>7</sup>

| Población inactiva           |  |   |
|------------------------------|--|---|
| Porcentaje mujeres inactivas | Razones de la inactividad              |   |
|                              | % Por cuidado de personas dependientes | Otras responsabilidades familiares o personales |
| 60,16%                       | 95,85%                                 | 95,85%  |

Fuente: EPA (INE). 2011

## 2. Tasa de actividad: acceso al empleo<sup>8</sup>

Es evidente que la situación en el acceso al empleo de las mujeres es muy distinta que la de los hombres. El indicador básico que nos muestra esta realidad es la **tasa de actividad femenina**<sup>9</sup> (el cociente entre la

6. Políticas de empleo y reactivación económica en España 2011: análisis desde una perspectiva de género. Reforzando las Políticas de Empleo y Reactivación Económica con enfoque de género. (Sin Publicar)

7. Entendemos que es un sector de la población básica para el sostenimiento de la sociedad, pese a que no esté incorporado como elemento a tener en cuenta en indicadores de la economía formal como por ejemplo el PIB.

8. Entendido como economía formal, empleo remunerado.

9. Según la definición de la propia Encuesta de población activa, nos estaríamos refiriendo a las mujeres “...de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción.” [www.ine.es](http://www.ine.es).

población que tiene un trabajo remunerado o en desempleo entre la población en edad de trabajar). Esta tasa ha evolucionado positivamente siendo en 1980 del 27,7 % y en el primer trimestre de 2012 del 68,66%. Sin embargo, pese a ésta evolución positiva, donde la crisis está teniendo también un efecto muy importante, si realizamos una comparativa con la tasa de actividad masculina nos encontramos que se sitúa en un 81,02% (primer trimestre de 2012, según la Encuesta de Población Activa para hombres y mujeres de 16-64 años).

Estaríamos con éste concepto visibilizando mujeres que en este caso si están trabajando o en búsqueda activa de empleo a diferencia del concepto anterior, en el que trabajaríamos con mujeres que no están en ésta situación por tener que cuidar de personas dependientes porque además de la falta de corresponsabilidad, en muchos casos no hay servicios públicos adecuados que permitan acceder a la economía formal.

### 3. Tasa de paro

En este caso la crisis ha roto la tendencia que siempre ha tenido la tasa de paro<sup>10</sup>: ha sufrido una variación respecto a la evolución histórica de esta tasa, en la que tradicionalmente era casi el doble en el caso de las mujeres respecto a la de los hombres. Sin embargo desde el inicio de la crisis el aumento del paro masculino ha sido tan elevado (los primeros sectores donde se destruyó empleo estaban fuertemente masculinizados) que lo que se ha producido es un acercamiento entre la tasa masculina y la tasa femenina, siendo aún así mayor la tasa femenina.

| Tasa de paro           |        |
|------------------------|--------|
| Tasa de paro masculina | 24,09% |
| Tasa de paro femenina  | 24,86% |

Fuente: EPA (INE). 1<sup>er</sup> trimestre de 2012

10. Es importante que tengamos en cuenta que según las fuentes que elijamos las definiciones son distintas, por ejemplo entre el Servicio Público de empleo estatal y el Instituto Nacional de Estadística. Hemos seleccionado los datos de éste último a través de la EPA.

#### 4. Segregación vertical: techo de cristal o suelo pegajoso

Otro de los rasgos definitorios de la situación de la mujer en el mercado difícil de obviar al elaborar políticas públicas de empleo son las importantes dificultades que tienen para acceder a puestos de responsabilidad. La causa principal vuelve a ser el primer concepto, es decir como su vida profesional está estrechamente ligada de forma exclusiva, en la mayoría de los casos, a las responsabilidades familiares y domésticas, así como a la maternidad, actividades que cronológicamente suelen coincidir con fases del desarrollo profesional ligados a la promoción profesional.

Otros obstáculos son:

- Estereotipos ligados a la falta de “ambición profesional”
- Estereotipos empresariales sobre el “liderazgo femenino”
- Falta de referentes femeninos.

#### 5. Segregación horizontal

La alta concentración de mujeres en sectores altamente feminizados es uno de los importantes hándicaps con lo que se encuentra la mujer, puesto que estos sectores son los peor reconocidos socialmente, peor valorados económicamente y los que mayor tasa de paro presentan. Es necesario poder ampliar el objetivo profesional de las mujeres a otros sectores profesionales sin sesgo de género, sólo teniendo en cuenta sus competencias, actitudes, y aptitudes, así como los yacimientos de empleo en los que se concentran ofertas de trabajo.

Esta segregación también afecta a las mujeres emprendedoras, que cuentan con mayores dificultades que los hombres en el desarrollo de la actividad empresarial, debido a que, entre otras causas, sus empresas son más pequeñas, con lo que consiguientemente facturan menos, concentrándose fundamentalmente en el sector servicios y de cuidados.

#### 6. Temporalidad y parcialidad

Es otra de las características del mercado laboral femenino. Estos dos elementos inciden en la precariedad laboral de las mujeres, y condicionarán sus futuras prestaciones sociales (pensiones), promoción laboral (techo de cristal), y mantendrá a las mujeres en el desempeño de las tareas reproductivas, desperdiciando así el talento femenino tan necesario en época de crisis.



## 7. Brecha salarial de género

Es necesario tomar conciencia de la brecha salarial de género, puesto que en la actualidad el salario anual de las mujeres es alrededor del 22% menor que el de los hombres. (Encuesta de Estructura Salarial del INE. Datos de 2009. Publicación en junio de 2011).

La sensibilización y formación es fundamental en este sentido, puesto que aún hay la creencia que en el marco de la normativa laboral esto no puede suceder.

Las razones por las que se da esta situación radican en varias variables, entre las que destacamos:

- El establecimiento de distintas categorías profesionales para un mismo puesto de trabajo (discriminación salarial indirecta).
- Complementos salariales establecidos en los convenios que benefician a los hombres como la antigüedad (la temporalidad es un rasgo definitorio como antes hemos comentado), la disponibilidad horaria o la prolongación de la jornada (más complicada cuando son las mujeres las que se ocupan de las responsabilidades familiares).

## 8. Conciliación de la vida familiar, personal y profesional

Desde la perspectiva de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, se han realizado importantes avances, si bien todavía hoy, es una asignatura pendiente que el ejercicio de estos derechos no sea exclusivamente de las mujeres, puesto que repercute en los derechos derivados de su ejercicio profesional, como prestaciones por desempleo o pensiones que se ven menoscabadas.

Esto demuestra que nuevamente el rol reproductivo de las mujeres es el factor clave, que se debe abordar desde las políticas públicas de empleo fomentando el ejercicio de estos derechos por parte de los hombres (permisos de paternidad, excedencias por el cuidado de personas dependientes...).

**Ejemplos:** Según datos de la EPA en el año 2011, corresponden a las mujeres el 96,77% de los contratos a tiempo parcial para el cuidado de niños/as, personas adultas, enfermas, incapacitadas o mayores.

Según la misma fuente, fueron solicitadas por mujeres el 84,19% de las excedencias para el cuidado de personas dependientes.

## B. Conceptos claves para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo

Si en el anterior apartado hemos analizado la situación de las mujeres en el mercado laboral, y por tanto evidenciado los principales focos de actuación a los que deben dirigirse las políticas públicas de empleo, en este apartado describiremos las causas, es decir, una vez que ya sabemos donde falla la maquinaria del mercado laboral ahora vamos a levantar la carcasa para descubrir porqué falla.

Sin un conocimiento previo de los “porqués” no estaremos en condiciones adecuadas de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo y mucho menos de conseguir diseñar e implementar herramientas para la medición de los impactos en esas políticas.

En la búsqueda de esos “porqués” nos encontraremos diversos conceptos que los explican y por tanto, son la raíz de la situación laboral de las mujeres.

### 1. Sexo- género

**Sexo:** Son las características biológicas (anatómicas y fisiológicas) de los hombres y mujeres. Son por tanto características universales.

**Género:** Es la construcción cultural que hace una sociedad en un determinado momento, a partir de esas diferencias biológicas. A raíz de ellas se construyen **estereotipos masculinos y femeninos** (actitudes, aptitudes, características en general tanto físicas como psicológicas....) **y roles de género** (distribución de funciones) diferenciadas.

Con la diferenciación de estos dos conceptos se han creado dos mundos, el masculino y el femenino. Los hombres caracterizados por la racionalidad, fuerza, competitividad... y las mujeres caracterizadas por una mayor sensibilidad para el cuidado de personas, más emocionales, con instinto maternal en todas las facetas de su vida. A partir de ahí la asignación de roles es inevitable: los hombres (ámbito productivo), las mujeres (ámbito reproductivo).

Las políticas públicas de empleo tienen que interconectar esos dos ámbitos, para que no sean exclusivos de ningún sexo, sino que ambos estén en igualdad en los dos ámbitos.

## 2. Igualdad formal, igualdad real y equidad de género

Pese a la evidente existencia de **igualdad formal** a partir de nuestros textos legislativos y fundamentalmente de nuestra Constitución en su artículo 14, es evidente que, como ha quedado de manifiesto en el apartado donde hemos desarrollado la situación de las mujeres en el mercado laboral, la igualdad real está aún muy lejos de ser conseguida (discriminación salarial, segregación horizontal, segregación vertical...).

Para conseguir la **igualdad real** es imprescindible la perspectiva de género en las políticas públicas, que tengan en cuenta los estereotipos y roles diferenciados asignados a cada sexo, clave en las discriminaciones laborales existentes.

**Equidad de género:** Está vinculado a la justicia e igualdad social, como la necesidad de que tanto hombres como mujeres tengan las mismas posibilidades en el control y el uso de bienes y servicios en la sociedad. El concepto equidad de género se define como “igualdad en las diferencias” para que todos y todas tengamos las mismas oportunidades.

## 3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Con este concepto se hace referencia a garantizar que tanto hombres como mujeres participen de la esfera pública, política, económica, social, de toma de decisiones.... Debe ser por tanto el objetivo principal de toda política pública de empleo.

## 4. Discriminación por razón de sexo: discriminación directa, indirecta y múltiple

Más que ilustrativa es la definición de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres organizada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 que entiende que el concepto discriminación por razón de sexo hace referencia a “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Dentro de este concepto podemos diferenciar:

**Discriminación directa:** “Situación en que se encuentra un persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”

*Ejemplo: Un ascenso profesional ofrecido a un trabajador, frente a otra compañera en igualdad de condiciones.*

**Discriminación indirecta:** “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”

*Ejemplo: Ese mismo ascenso profesional que es ofrecido tanto al candidato masculino como al femenino, pero condicionado a una movilidad geográfica o a una carga horaria, injustificada para el puesto e inasumible por la candidata femenina por la no distribución de las responsabilidades domésticas.*

**Discriminación múltiple:** Es bastante habitual en las mujeres, y especialmente marcada en el ámbito laboral, y se refiere a los distintos obstáculos que puede tener una mujer, no sólo por el hecho de ser mujer y su asunción de roles tan diferenciados, sino que si a este hecho le sumamos elementos como discapacidad, edad, origen étnico, orientación sexual.... nos encontramos con mujeres con mayores dificultades de acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral.

*Sólo la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas puede afinar la mirada para evitar de manera especial las discriminaciones indirectas y múltiples.*

## 5. Acciones positivas

Según el Comité para la igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa son “Las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Estas acciones pueden intentar combatir al inicio situaciones desfavorables que hayan sufrido las mujeres, o bien corregir situaciones que en la actualidad son más desventajosas<sup>11</sup>.

*Por ejemplo: Formación en nuevas tecnologías dirigidas para mujeres impulsará que accedan mujeres que, de otra forma, no acceden a estos cursos, con lo que estamos combatiendo la brecha digital existente.*

*Una acción positiva que corrija desigualdades es, a igualdad de condiciones, la selección de trabajadoras en sectores masculinizados.*

## 6. Cuotas de participación

La participación de las mujeres en la toma de decisiones es otro de los conceptos que debemos tener en cuenta en la incorporación del mainstreaming, puesto que la participación de las mujeres es mucho menor que la de los hombres, derivado entre otros, del concepto de techo de cristal.

En nuestra legislación está incorporada como acción positiva estableciendo la ley 3/2007 la composición equilibrada<sup>12</sup> para las listas electorales en elecciones municipales, autonómicas, estatales y europeas, en la elección de miembros de los tribunales de oposición, y en los Consejos de Administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdida y ganancias no abreviada.

## 7. Conciliación de la vida familiar, personal y profesional

Hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el cuidado del hogar y la atención a personas dependientes.

11. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, en su artículo 43 en el marco de la negociación colectiva establece “ se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres”

12. Ninguno de los sexos podrá tener una presencia superior al 60% ni menor al 40%

Desde este punto de vista, quienes asumen estas últimas responsabilidades son fundamentalmente las mujeres, por eso las medidas de conciliación las identificamos con medidas para que las mujeres puedan compatibilizar esas responsabilidades con el mercado laboral formal.

## **8. Corresponsabilidad**

Es un avance respecto al concepto de conciliación, porque hace referencia a un reparto de tareas en el que entran en juego al menos dos personas para que se pueda compartir esa responsabilidad, por tanto aquí se incluye más miembros de la unidad familiar que tienen que compatibilizar responsabilidades en todas las esferas tanto la pública como la privada.

## **9. Brecha de género**

Se hace referencia comparativamente a la distinta situación en la que se encuentran hombres y mujeres; se establecen brechas, por ejemplo salariales, (por las diferencias que se producen entre hombres y mujeres), o digitales (por el distinto acceso y uso de de las tecnologías de la información y comunicación).

## **10. Brecha digital**

El uso de las nuevas tecnologías es fundamental por la fuente de conocimiento, de recursos y de comunicación que proporcionan. En la actualidad las mujeres no sólo las utilizan menos sino que el uso que hacen las mujeres es distinto (segunda brecha digital) puesto que las mujeres lo utilizan en mayor medida para gestiones domésticas o familiares.

La brecha digital sin duda debe ser abordada también por las políticas públicas de empleo en la medida que posiciona a las mujeres en una situación de mayor debilidad también ante el mercado laboral.

## C. Conceptos específicos para la inclusión del mainstreaming de género

### 1. Perspectiva de género

En 1997<sup>13</sup>, las Naciones Unidas adoptaron el concepto de “transversalización de la perspectiva de género” como la estrategia mediante la cual se debía trabajar en pro del avance de las mujeres y de las metas de la igualdad de género:

*“La transversalización de la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene cualquier acción planeada tanto para hombres como para mujeres, lo cual incluye legislaciones y políticas o programas en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para integrar los temas de interés y las experiencias de las mujeres y de los hombres como dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, con el objetivo de que hombres y mujeres se beneficien igualmente de éstos y que la desigualdad no sea perpetuada. La meta última es alcanzar la equidad de género” (Naciones Unidas, 1997).*

Tanto el término “enfoque de género” como “perspectiva de género”, aunque no significan estrictamente lo mismo, en España y en este documento se utilizan de manera indistinta.

Incluir a hombres y mujeres en las políticas públicas de empleo no es incluir la perspectiva de género, eso por sí sólo no basta, tampoco medidas dirigidas exclusivamente a mujeres. Para incorporar la perspectiva de género es necesario incluir y contemplar la situación diferenciada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública así como las causas de esa situación para poder así atajar las consecuencias.

***Estaremos en condiciones de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo cuando:***

***1º Realicemos un análisis de género:*** A través del cual conoceremos la situación actual de las mujeres en el marco de las políticas públicas de empleo.

***2º Analicemos las causas de esa situación*** (atendiendo a las características aportadas en la guía como asunción de responsabilidades de personas dependientes, roles diferenciados.....)

***Solo así podremos realizar los cambios profundos que se necesitan para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.***

13. Resoluciones y decisiones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) E/1997/97

## 2. Estadísticas de empleo

Las estadísticas de empleo se pueden definir como una representación cuantitativa de la realidad con respecto a la actividad laboral de la población. En el caso de España, como en la mayoría de los países de la UE, las estadísticas laborales recopilan datos sobre actividad, ocupación, empleo, mercado de trabajo o formación profesional.

La principal fuente estadística en materia de empleo es la Encuesta de Población Activa (EPA), de periodicidad trimestral, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Otras fuentes estadísticas representativas de la población son: la Encuesta de Condiciones de Vida y la Encuestas de Estructura Salarial, realizadas por el INE, y de periodicidad anual, la primera, y cuatrienal la segunda.

Otras fuentes estadísticas relevantes son los boletines estadísticos, anuarios, estadísticas, que recogen los datos registrados, como son la afiliación a la Seguridad Social, la contratación o los expedientes de regulación de empleo entre otros. Todas estas fuentes son seleccionadas por su fiabilidad y periodicidad en los datos.

## 3. Indicadores de empleo

En términos generales los indicadores son medidores que permiten establecer comparaciones con respecto a una norma. Los indicadores de empleo, por tanto, son índices de medición que contemplan diversas categorías de variables dentro del ámbito laboral y que permiten conocer, analizar y establecer comparaciones entre estas categorías para determinadas poblaciones, ámbitos territoriales y momentos temporales concretos.

Los indicadores son el resultado de análisis previos a su construcción, que generalmente combinan métodos cualitativos y cuantitativos con el propósito de que este dato exprese razonablemente una situación concreta. Un indicador debe mostrar credibilidad y confianza y para ello no solamente debe sostenerse en un riguroso cálculo, sino que debe medir aquello que se pretende medir y no otra situación.

Los indicadores de empleo deben hacerse siempre, en la medida de lo posible, para mujeres y hombres. De esta manera se podría medir una situación concreta con respecto al otro sexo, en el mismo territorio, o con respecto a otras mujeres en otros territorios, pudiéndose establecer comparaciones con respecto a una norma.

## 4. Indicadores estructurales (COM 2003 CCE)

Las continuas revisiones a las que se somete la Estrategia Europea de Empleo han constatado la necesidad de una discusión y evaluación periódica de los progresos realizados para alcanzar los objetivos planteados.



La medición de los resultados conseguidos se define en términos de indicadores. Estos indicadores son herramientas que permiten describir cual es la situación socioeconómica de los Estados miembros y evaluar el progreso en la consecución de los objetivos marcados anualmente.

Es importante señalar que las directrices de empleo se presentan de forma integrada. En ningún caso son restringidas a la política activa del mercado de trabajo y abarcan los ámbitos de la política social, educativa, fiscal, de empresa y regional. Por ello se crean una serie de indicadores comúnmente convenidos que cubren las áreas de empleo, innovación e investigación, medioambiente, reforma económica y cohesión social como ámbitos de actuación prioritarios.

A este respecto, la Comisión Europea elaboró una lista de 14 indicadores estructurales y puso a disposición del público la base de datos completa en internet. Estos indicadores están recogidos en el documento de la CE COM (2003) 585<sup>14</sup>. Los indicadores, una vez revisados y adaptados a la UE de los 27 miembros, se muestran a continuación destacando aquellos que se recogen en esta misma Guía (\*\*).

| Indicador  | Definición  |
|--|---|
| 1. PIB per cápita en EPA.  | Producto Interior Bruto (PIB) en estándares de poder adquisitivo (EPA), UE-27=100.  |
| 2. Productividad laboral por persona empleada.                   | PIB en estándares de poder adquisitivo (EPA) por persona empleada en relación con la UE, UE-27=100.                                 |
| 3. Tasa de empleo (*) (**).                                      | Personas empleadas con una edad comprendida entre 16 y 64 años como porcentaje de la población total de la misma categoría de edad. |
| 4. Tasa de empleo de personas trabajadoras de más edad (*) (**). | Personas empleadas con una edad comprendida entre 55 y 64 años como porcentaje de la población total de la misma categoría de edad. |
| 5. Gasto interno bruto en I+D (GBID).                            | Gasto interno bruto (GIB) en I+D como porcentaje del PIB.   |

14. Comunicación de la Comisión "Indicadores estructurales" COM (2003) 585 final. Bruselas, 8.10.2003

|   |  |
|---|--|
| <p><b>6. Nivel de enseñanza alcanzado por los y las jóvenes (*) (**).</b></p>               | <p>Porcentaje de la población con una edad comprendida entre los 20 y los 24 años que han finalizado al menos la Enseñanza Secundaria.</p>   |
| <p><b>7. Niveles de precios comparativos.</b></p>   | <p>Niveles de precios comparativos del consumo final por parte de los y las participantes incluidos impuestos indirectos. UE-27=100.</p>   |
| <p><b>8. Inversión empresarial.</b></p>   | <p>Formación bruta de capital fijo por el sector privado como porcentaje del PIB.</p>  |
| <p><b>9. Tasa de riesgo de pobreza después de las transferencias sociales (*) (**).</b></p> | <p>Porcentaje de personas con una renta disponible inferior al umbral de riesgo de pobreza, que se establece en el 60% de la renta media nacional disponible.</p>  |
| <p><b>10. Tasa de desempleo de largo plazo (*) (**).</b></p>                                | <p>Total de personas desempleadas de larga duración (más de 12 meses) como porcentaje de la población activa total (15 a 64 años).</p>   |
| <p><b>11. Dispersión de las tasas de empleo regionales (*)</b></p>                          | <p>Coefficiente de variación de las tasas de empleo de las regiones de un mismo país (nivel NUTS 2).</p>   |
| <p><b>12. Emisiones totales de gases efecto invernadero.</b></p>                            | <p>Coefficiente de variación entre los objetivos fijados según el Protocolo de Kioto y las emisiones de gases con efecto invernadero fijadas en la Decisión del Consejo de la UE para 2008-2012 (año base real=100).</p> |
| <p><b>13. Intensidad energética de la economía.</b></p>                                     | <p>Consumo interior bruto de energía dividido por el PIB, medido en kilogramos de equivalente de petróleo por 1.000 euros.</p>   |
| <p><b>14. Volumen del transporte de mercancías en relación con el PIB.</b></p>              | <p>Índice del volumen interior del transporte de mercancías en relación con el PIB, medido en toneladas-Km/PIB (a precios constantes, 2.000=100).</p>  |

(\*) Indicadores desglosados por género. (\*\*) Indicadores recogidos en esta Guía

## 5. Estadísticas de género

Las estadísticas de género son representaciones cuantitativas de la realidad que juegan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En general, la elaboración de estadísticas de género deberían ser competencia del Instituto Nacional de Estadística (INE) y debería implicar el desarrollo y la actualización de los conceptos, las definiciones, las clasificaciones y los métodos utilizados.

## 6. Indicadores de género

Los indicadores de género son índices de medición que contemplan diversas categorías de variables dentro de los ámbitos designados y que permiten conocer, analizar y establecer comparaciones entre estas categorías para determinadas poblaciones, ámbitos territoriales y momentos temporales concretos.

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

Las estadísticas e indicadores de género se necesitan porque<sup>15</sup>:

- Son una poderosa herramienta de información que hace visible la magnitud y la intensidad de las distintas formas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- Ofrecen respuestas a problemas específicos que se han planteado sobre la forma diferenciada en que mujeres y hombres se ven afectados en distintos ámbitos de la vida.
- Ofrecen estimaciones de magnitud de las contribuciones que realizan mujeres y hombres en ciertos campos específicos.
- Son un mecanismo eficiente para apoyar la toma de decisiones políticas, evaluar los resultados de aquellas que ya han sido implementadas, monitorear los avances, retrocesos o estancamientos de estas acciones en el tiempo para promover la equidad.
- Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la manifestación de los aspectos de inequidad, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios.

15. UNECE, Sitio regional de estadísticas de género para Europa y América del Norte <http://www.unece.org/stats/gender/web>

- Ofrecen una importante fuente de retroalimentación para la generación de otras estadísticas de género que no han sido identificadas como fuente de inequidad; informan sobre la necesidad de mejorar los métodos y las clasificaciones requeridas para reflejar adecuadamente la realidad de género.
- Proveen una base imparcial y comparable para la evaluación del progreso hacia las metas acordadas para mejorar la situación de las mujeres en distintas cumbres internacionales.
- Permiten que la opinión pública se sensibilice y visualice los problemas de género promoviendo un cambio de roles y de estereotipos arraigados en la sociedad.

# tres



INTEGRACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO  
EN LAS POLÍTICAS  
PÚBLICAS DE EMPLEO





# Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo

## A. Metodología y fases

### a. Pautas metodológicas

Esta guía aporta al personal técnico y político de la administración pública que directa e indirectamente diseña, ejecuta y evalúa las políticas públicas de empleo, una metodología clara, concisa y eminentemente práctica de aplicación de la perspectiva de género en cualquiera de sus fases.

La clave para diseñar, ejecutar y/o evaluar políticas de empleo con perspectiva de género es comprender que estas políticas conllevan una serie de consecuencias para las mujeres y para los hombres y que éstas consecuencias pueden ser diferentes para unos y otras, es decir las políticas públicas de empleo producen una serie de efectos y cambios, y al incorporar la perspectiva de género, serán cambios positivos para la consecución de la igualdad.

Los **requisitos necesarios** para el diseño, ejecución y evaluación de políticas de empleo con perspectiva de género son:

- Tener conocimientos técnicos sobre el proceso de elaboración de políticas de empleo.
- Tener conocimientos básicos sobre género.
- Conocimientos sobre el funcionamiento y desarrollo de dichas políticas.
- Conocimientos sobre análisis de procesos y políticas.

Los **requisitos necesarios** para detectar los efectos diferenciados que las políticas de empleo producen en hombres y mujeres son:

- Datos desagregados por sexo.

- Análisis desagregado de la incidencia de las políticas de empleo.
- Análisis desagregado del impacto de las políticas a lo largo del tiempo de aplicación.
- Informe del uso y efectos de las políticas de empleo contemplando la perspectiva de género.

***Por ejemplo:** A la hora de planificar las acciones que va a incorporar una política pública de empleo se debe contar con información de la población objeto a la que van dirigidas.*

*Si para recoger esta información se utiliza una metodología que no desagrega los datos por sexo y que los recoge tomando la familia como unidad de análisis, no se tendrá en cuenta que dentro de la familia hay personas con menos oportunidades de acceso a los recursos. Es el caso de las mujeres que disponen de menos tiempo por ocuparse, en mayor medida que los hombres, de las tareas domésticas.*

*De este modo, a la hora de planificar las acciones, estas pueden ser incompatibles en horarios, o métodos de acceso para las mujeres produciéndose un impacto discriminatorio hacia ellas.*

La metodología necesaria para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, y más concretamente, en las políticas públicas de empleo, conlleva un proceso que al menos trata de conocer de donde partimos, en qué momento actual nos encontramos, prever donde se quiere llegar, planificar donde y como se quiere actuar y finalmente valorar lo que se ha conseguido, comparativamente con lo que se quería conseguir.

Para la integración de la perspectiva de género se propone una metodología:

- **Sistemática:** teniendo en cuenta todos los factores e influencias internas y externas a la hora de definir un programa o una política. Esta metodología facilita el conocimiento y aprendizaje a través de otras experiencias, que son consideradas como buenas prácticas.
- **Participativa:** implicando en todas las fases de elaboración, ejecución y evaluación a todos los/as agentes sociales que pueden verse afectados/as.
- **Paritaria:** contando con la presencia equitativa de mujeres y hombres en los equipos encargados de la toma de decisiones.



## **b. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo en cada una de sus fases**

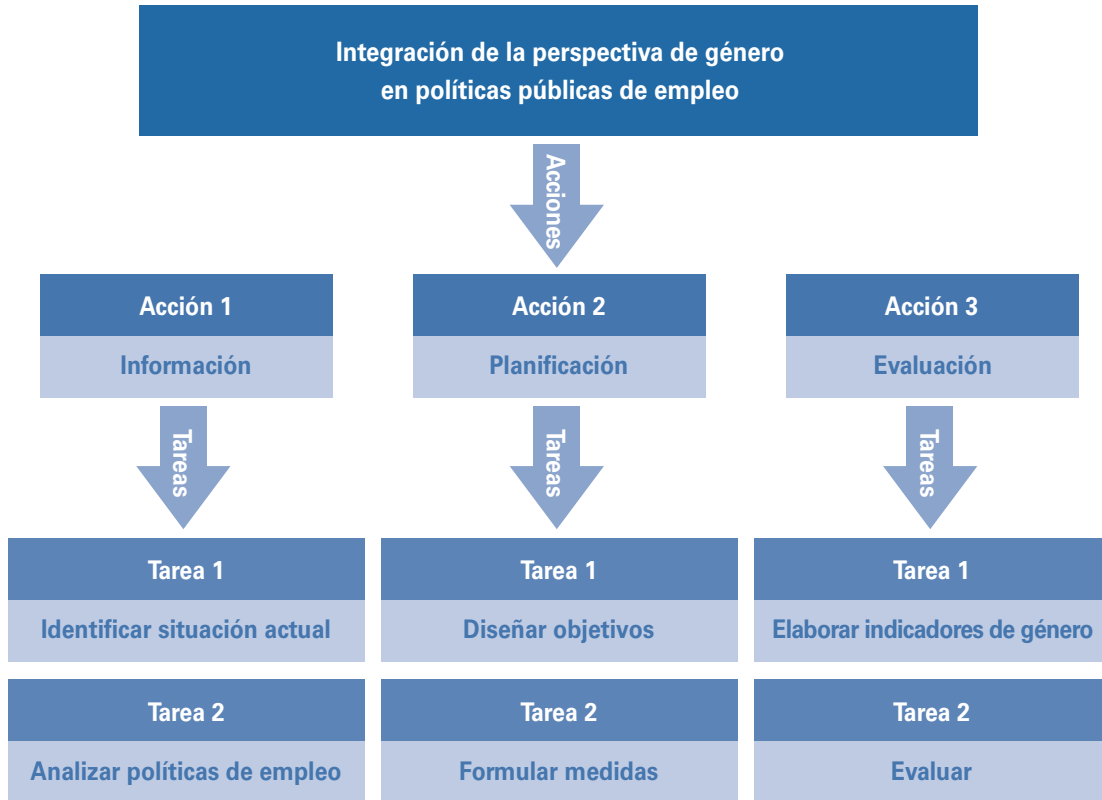
La introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo en todas sus fases supone la mejora de la política pública por dos razones:

- Hace visible la diversidad de experiencias vividas por las mujeres y los hombres.
- Permite la adecuación de las políticas a las diversas necesidades e intereses manifestados por los diversos colectivos ciudadanos.

La perspectiva de género hace las políticas públicas de empleo más **precisas, eficaces e inclusivas**:

- **1. Precisas:**
  - Permite conocer las desigualdades sociales y laborales marcadas por la estructura de sexo/género.
  - Ofrece una visión más profunda de la realidad laboral y económica.
- **2. Eficaces:**
  - Ajusta las intervenciones y actuaciones de los programas y políticas de empleo a las demandas realizadas por mujeres y hombres.
  - Facilita el logro de los objetivos marcados previamente en la política pública concreta en la superación de las desigualdades como problema social.
- **3. Inclusivas:**
  - Asegura un mejor gobierno que da respuesta a la amplia realidad de situaciones que existen dentro del ámbito laboral y económico.
  - Permite la revisión de las políticas públicas de empleo que se pongan en marcha y la introducción de modificaciones en caso de producirse desequilibrios.

A continuación se presenta el esquema de las fases que componen el proceso metodológico de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo y que estructuramos en tres tipos de acciones:



**A tener en cuenta:** Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo, conlleva un primer planteamiento: ¿Los organismos públicos responsables de estas políticas aplican dentro de sus organizaciones ésta misma perspectiva?

La aplicación efectiva de la perspectiva de género en políticas públicas, requiere un primer paso necesario que conlleva un análisis de la organización para dar respuesta a esta pregunta.

Una organización que no incorpora internamente la perspectiva de género difícilmente podrá desarrollar con éxito una política pública sensible a las desigualdades entre mujeres y hombres.

### **Integración de la perspectiva de género dentro de la propia administración**

Las Administraciones Públicas son las organizaciones que debido a sus procedimientos de acceso al ejercicio de puestos de distinto tipo garantizan en mayor medida la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, hay múltiples indicios que muestran que la realidad no es tan ideal: los tipos de puestos que desempeñan las mujeres, su nivel de representación en las jefaturas o en los cargos de responsabilidad política, la valoración de su trabajo, las diferencias en las formas de trabajar, etc.

Así, en primer lugar hay que destacar que los principios de igualdad, mérito y capacidad sobre los que se fundamenta el acceso a puestos de trabajo en la Administración Pública son básicos para garantizar el acceso objetivo de las mujeres al mundo laboral concretamente en este caso en el ámbito público.

Por otro lado, si se parte de la base de que la Administración Pública ha establecido entre sus procedimientos de actuación la perspectiva de género, todas las personas que trabajan sea con cargos de responsabilidad política, técnica, administrativa, o de cualquier otra naturaleza, es decir, cualquier persona que actúa en nombre de la Administración Pública debería tener una base mínima o unos conocimientos fundamentales del significado de los principios de funcionamiento y actuación en función de la perspectiva de género. En este sentido, sería de gran interés que dentro de las acciones formativas internas se incorporarán cursos de sensibilización y formación básica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Otra recomendación útil sería la existencia de Unidades de Igualdad de Oportunidades y Género como estructura de apoyo estable para iniciar y consolidar el proceso de implantación del *mainstreaming* de género en la administración correspondiente.

### **Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo**

El **mainstreaming de género** o transversalidad del género en las políticas públicas supone el abordaje de las políticas públicas introduciendo en ellas la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como eje central en dichas políticas, es decir, que se convierta en principio orientador y eje de actuación por parte de todos los departamentos, delegaciones, o centros gestores de una determinada institución de manera que las preocupaciones, intereses y necesidades de mujeres y hombres, sus diferentes situaciones, y los efectos que provocan las acciones que se llevan a cabo se tengan en cuenta a la hora de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar una política concreta.

Las políticas públicas con perspectiva de género deben asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en cada una de sus fases, acciones y tareas, tal como se describe en los siguientes esquemas:



**Información:** La finalidad de esta acción 1 es la obtención de datos sobre la situación real de las mujeres y hombres a los que van dirigidas las políticas públicas de empleo.

**Identificar la situación actual:** Consiste en obtener información sobre la realidad de mujeres y hombres con el fin de:

- Conocer la situación diferenciada de la población beneficiaria de la política pública de empleo<sup>16</sup> a desarrollar, es decir:
  - Las necesidades e intereses de mujeres y de hombres a los que se dirigirá la política de empleo específica.
  - Las resistencias que dificultan el acceso en igualdad de oportunidades a los recursos existentes, a la participación equilibrada, al reparto del tiempo y de los espacios.
  - Las influencias y valores sociales al respecto de una mayor o menor aceptación con la igualdad de oportunidades y que influirá a la hora de diseñar una política con mayor o menor nivel de innovación.
- Conocer la realidad económica y laboral sobre la que se quiere intervenir.

Para la obtención de información fidedigna y completa los datos recabados deben estar desagregados por sexo, dado que son estos los que permiten detectar las desigualdades que se producen entre mujeres y hombres.

16. Véase marco conceptual de la presente guía



**Analizar las políticas de empleo:** Consiste en revisar las políticas públicas ya aplicadas o que en la actualidad se están aplicando y recoger los impactos que han producido en mujeres y en hombres, así como el avance que estas políticas han podido significar en materia de igualdad.

La recogida de información y análisis de las políticas de empleo aporta datos que permiten:

- Conocer como las políticas públicas de empleo ya existentes afectan a mujeres y hombres.
- Prever como las futuras políticas públicas de empleo pueden afectar a mujeres y hombres.
- Detectar posibles lagunas en éstas políticas susceptibles de modificación para evitar usos y resultados desiguales.



**Planificación:** La finalidad de esta acción 2 consiste en, a razón de la información obtenida con el diagnóstico previo, establecer objetivos de actuación y medidas concretas a desarrollar que se incorporarán dentro de una política pública de empleo con perspectiva de género.

**Diseñar objetivos:** Consiste en el establecimiento de lo que queremos alcanzar a la hora de poner en marcha una determinada política de empleo, contemplando dentro de estos objetivos la eliminación, corrección y prevención de situaciones desiguales entre mujeres y hombres.

El diseño de objetivos dentro de una política pública de empleo debe contemplar:

- Los objetivos generales a conseguir, es decir los impactos que se quieren alcanzar en materia económica y laboral.

- Los objetivos específicos a conseguir, o más concretamente los resultados que se quieren alcanzar.
- Como objetivo prioritario a alcanzar se incluirá conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito económico y laboral.

*En conclusión, los objetivos que se diseñen desde el enfoque de género deben<sup>17</sup>:*

1. Contribuir a satisfacer las necesidades, interés y motivaciones de mujeres y hombres, corrigiendo las desventajas que puedan estar produciéndose para unas y otros.
2. Contribuir a transformar los valores, las normas y las estructuras que obstaculizan el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.



**Formular medidas:** Consiste en el establecimiento de acciones concretas dentro de la política a poner en marcha, cuyos resultados sean la transformación de la situación real detectada previamente en el diagnóstico, garantizando la integración del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

La formulación de medidas dentro de una política pública de empleo conlleva:

- Delimitar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos marcados.
- Elegir los recursos necesarios para la ejecución de la política concreta (equipamiento, recursos económicos, personal,...).

Para el diseño de medidas eficaces deberá cumplirse un aspecto de gran relevancia: **la asignación presupuestaria de la política de empleo debe ser sensible al género**, a través de los presupuestos se distribuyen los recursos económicos para el desarrollo de las políticas públicas que se materializarán

17. Extraído de: "La incorporación del mainstreaming de género: cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas". Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha

con la puesta en marcha de planes, programas, proyectos o actuaciones concretas. Sin recursos económicos las políticas públicas no podrían llevarse a cabo.

Es importante aclarar que los presupuestos que incorporan la perspectiva de género no son presupuestos diferentes para mujeres y hombres, ni son presupuestos dirigidos exclusivamente a mujeres.

La elaboración de unos presupuestos con perspectiva de género supone una mejor distribución de los recursos públicos entre mujeres y hombres. Significa analizar cualquier tipo de gasto público o método de recaudar dinero público, desde una perspectiva de género, identificando las consecuencias e impactos para mujeres y comparándolas con las de los hombres, es decir identificar las consecuencias e impactos que el presupuesto asignado a la puesta en marcha y desarrollo de una política pública de empleo tendrá sobre las mujeres y sobre los hombres.



**Evaluación:** La finalidad de esta acción 3, consiste en mejorar la calidad de la política pública, asegurar su viabilidad y coherencia. Para que la política pública sea de calidad, viable y coherente debe contemplar en su contenido, resultados e impactos, la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

**Elaborar indicadores de género:** consiste en diseñar indicadores que evalúen el conjunto de proyectos, programas y acciones que recoge la política pública y la eficacia de éstos, y, en general, indicadores, que permitan medir los avances en la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres promovida por la aplicación de esa política pública.

Los indicadores de evaluación, pueden ser:

- **Cuantitativos:** Suelen ser los más comunes y fáciles de construir y conseguir.
- **Cualitativos:** Suelen ser más difíciles de construir y conseguir y los más útiles para visibilizar las desigualdades o por el contrario para visibilizar los avances que se van produciendo en materia de igualdad.

| Indicadores  |  |
|--|--|
| Cuantitativos  | Cualitativos   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Son medidas en números o cantidades.</li><li>- Permiten conocer el estado en que se encuentra algún aspecto de la realidad que queremos conocer.</li><li>- Ejemplo: % de aumento de participación de mujeres y % de aumento de participación de hombres, con respecto al año anterior en servicios de promoción empresarial.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Se refieren a cualidades.</li><li>- Tratan de medir opiniones y percepciones de la gente sobre algún aspecto de la realidad.</li><li>- Ejemplo: Opiniones de un grupo de personas expertas en materia de emprendimiento, sobre los avances en el emprendimiento masculino y el emprendimiento femenino en el último año.</li></ul> |

Existe una amplia variedad de indicadores y aquí presentamos una clasificación que no está cerrada. Cuando se evalúa una política pública deben utilizarse los más adecuados:

- **Indicadores de situación:** señalan la manera en que se encuentran mujeres y hombres en el contexto social sobre el que la política pública va a intervenir.

Pregunta clave a la hora de diseñar indicadores de situación: ***¿Cuál es la situación de partida y en que estado se encuentra la relación entre mujeres y hombres al respecto del ámbito de intervención en el que actúa directamente la política pública puesta en marcha?***

- **Indicadores de realización:** miden la manera en que la perspectiva de género se ha incorporado en el uso de los recursos (materiales y humanos) puestos a disposición de la política pública.

Pregunta clave a la hora de diseñar indicadores de realización: ***¿Cómo se han empleado los recursos disponibles y de que manera han participado hombres y mujeres en la puesta en marcha de la política pública?***

- **Indicadores de impacto:** constatan los efectos directos e indirectos que la política pública aplicada tiene sobre mujeres y hombres.

Pregunta clave a la hora de diseñar indicadores de impacto: ***¿Qué impacto directo e indirecto ha tenido la política pública concreta sobre mujeres y hombres?***



- **Indicadores de eficacia:** miden las modificaciones experimentadas en la brecha de género en el período comprendido desde el inicio de la puesta en marcha de la política pública y el final de la misma.

Pregunta clave a la hora de diseñar indicadores de eficacia: ***¿Se han conseguido los objetivos planteados al respecto de la relación entre mujeres y hombres?***

- **Indicadores de resultados:** indican la manera en que mujeres y hombres se han beneficiado a corto plazo de las acciones emprendidas con la política pública.

Pregunta clave a la hora de diseñar indicadores de resultado: ***¿Qué beneficios han tenido las acciones emprendidas para mujeres y hombres?***

***A tener en cuenta:*** A la hora de diseñar los indicadores de evaluación que vamos a utilizar es fundamental que se cuente con datos desagregados por sexo, solo así se puede obtener información real y fidedigna de la situación de mujeres y hombres al respecto de la política de empleo implantada, si ha contribuido a eliminar la desigualdad inicial, o por el contrario ésta se mantiene e incluso aumenta.



**Evaluar:** consiste en realizar un seguimiento de las acciones que se están implantando, así como de los resultados e impactos que están teniendo sobre el colectivo de personas objeto de la intervención de la política pública.

Permite además conocer la eficacia y eficiencia de los objetivos que se plantearon, de las medidas emprendidas al respecto de la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso.

La realización de la evaluación de la política pública objeto de análisis seguirá los siguientes pasos:

- Diseño de la metodología para la recogida de información y análisis de la información:
  - Establecimiento del equipo de trabajo del proceso: el equipo estará conformado por personal que realice la evaluación y personas que colaboren en la misma, personas involucradas en el desarrollo de la política pública y que proveerán de información cuantitativa y cualitativa al equipo evaluador.
  - Temporalización del proceso de seguimiento y evaluación.
  - Definición de los procedimientos y herramientas a utilizar: para la recogida de información, procesamiento y sistematización de la misma y elaboración de informes de evaluación.
- Trabajo de campo: recogida de información acorde al plan diseñado de cómo realizarla.
- Tratamiento de la información: la información recogida debe ser procesada, analizada e interpretada. En esta interpretación es esencial recoger los efectos que la política pública ha supuesto para mujeres y hombres.
- Elaboración de informes de evaluación que deberán describir:
  - Los principales hallazgos producidos.
  - Un análisis del cumplimiento de actividades y resultados de la política pública en función de los objetivos y criterios de evaluación.
  - Un análisis de los logros obtenidos en materia de impactos y cambios producidos.
  - Un análisis sobre el uso de los recursos empleados.
  - Conclusiones.
  - Propuestas de mejora.

**A tener en cuenta:** A la hora de incorporar la perspectiva de género en los informes de evaluación se debe cuidar que el lenguaje sea inclusivo y evitar formular ideas u opiniones que respondan a estereotipos de género.

Se ha de tener en cuenta que el hecho de incorporar frases sobre mujeres en el final de cada capítulo del informe no le confiere al mismo perspectiva de género.

Es necesario incorporar en todos los apartados datos desagregados por sexo y datos cualitativos relativos a la igualdad y al progreso realizado en esta materia en todo el análisis.

Las recomendaciones y propuestas de mejora en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres deben ser consistentes y no generales.

### **c. Errores frecuentes a tener en cuenta en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo**

A la hora de diseñar, planificar y poner en marcha una política pública de empleo sensible al género se deben cumplir una serie de principios básicos; mostrar los errores más frecuentes, puede ser la manera más ilustrativa de tenerlos en cuenta para no acometerlos.

Se debe tener en cuenta que las mujeres y los hombres viven los mismos problemas de maneras diferentes y que en muchas ocasiones sus problemas son distintos.

***Por ejemplo:** en una familia con hijos/as a cargo, y ambos miembros en paro, existe una preocupación por buscar empleo para ambos progenitores, si bien probablemente implique una carga adicional para la mujer, dado que el cuidado de hijos/as todavía hoy, recae en mayor medida en las mujeres, por lo que es probable, que las oportunidades de reincorporación al mercado laboral para la mujer se vean obstaculizadas por la dificultad de conciliar los horarios de un posible puesto de trabajo con los de las responsabilidades familiares.*

Otra de las premisas falsas a la hora de planificar políticas públicas de empleo deriva de la metodología con la que se recoge información, por ejemplo, en censos y encuestas o en mediciones para determinar ingresos y acceso a bienes y recursos, las cifras esconden información importante. Las mujeres son escondidas tras las cifras sobre todo porque quienes realizan investigaciones para analizar la realidad, prefieren utilizar conceptos generales, en lugar de precisar a quienes y de que modo afectan los problemas.

Es más fácil, por ejemplo, utilizar categorías no específicas o genéricas, como: mano de obra, consumidores, persona de referencia, desempleado, que tratar de saber si son hombres o mujeres, que edades tienen, que nivel de formación académica y otras variables que nos podrían ayudar mucho a precisar distintas políticas públicas y medidas para mejorar las condiciones de vida de estas personas diferenciando sus necesidades por sexo.

Estos sesgos son particularmente evidentes en el caso de las mujeres puesto que con respecto a ellas operan gran cantidad de estereotipos que las mantienen marginadas de los procesos de desarrollo. Por ejemplo: si se planifica para los hombres, automáticamente se incluye a las mujeres. Esto es un sesgo androcéntrico, es decir, creer que las mujeres quedan incluidas en las políticas pensadas utilizando

lo masculino como paradigma. Resultado de ello, es la creación de recursos utilizados fundamentalmente por los hombres y poco aprovechados por las mujeres porque se ven limitadas sus oportunidades de acceso.

Los errores más frecuentes a la hora de planificar políticas públicas de empleo y que no incorporan la perspectiva de género son:

- A la hora de recoger información no se ha tenido en cuenta la variable sexo, es decir, las fuentes informativas no están desagregadas por sexo.
- A la hora de formular la política pública de empleo, en sus objetivos, medidas y acciones se incluyen mujeres y hombres en categorías genéricas.
- Las personas políticas y/o técnicas que diseñan la política pública no son conscientes de los diferentes efectos que sus actuaciones producen en hombres y mujeres.
- Los equipos de trabajo que diseñan, ponen en marcha o evalúan las políticas públicas de empleo están conformados exclusivamente o en mayor número por hombres, y en el caso de contar con mujeres se cae en la creencia falsa de que por el hecho de ser mujeres están sensibilizadas en género. Enlazando éste punto con el anterior, es de gran importancia que hombres y mujeres, implicados en la planificación, puesta en marcha y evaluación de políticas públicas, cuenten con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Otro error frecuente es la redacción de políticas públicas de empleo utilizando un lenguaje que abusa del genérico masculino, invisibilizando en muchas ocasiones a las mujeres, o bien el uso de expresiones que perpetúan estereotipos y roles de género.
- Formular políticas públicas de empleo y no acompañarlas de presupuestos sensibles al género, es decir no integrar un análisis de cómo afectan estos presupuestos a mujeres y a hombres, de las necesidades de ellas y ellos, y de los impactos diferenciados que pueden conllevar.
- Al planificar una política pública de empleo no se han tenido en cuenta las diferencias que existen entre mujeres y hombres, particularmente aquéllas que se derivan de las desigualdades en el poder y en el acceso a los recursos. No reconoce, además, que las mujeres ocupan posiciones de subordinación en la sociedad, de lo que se derivan otros problemas de carácter social, cultural, económicos y políticos, por ejemplo: consecuencia de la subordinación de las mujeres en la sociedad es el mayor nivel de pobreza de las mujeres con respecto a los hombres, producido fundamentalmente por la división sexual del trabajo, las responsabilidades del hogar recayendo fundamentalmente sobre ellas, el trabajo no pagado o mal pagado de las mujeres,...

- Considerar a las mujeres como un grupo homogéneo, no reconociendo las diferencias entre ellas, de edad, situación económica, cualificación, nivel cultural,... de tal manera que la política pública de empleo no se plantea que las mujeres también tienen diferentes necesidades entre ellas.
- Poner en marcha recursos y acciones específicas para mujeres no conlleva necesariamente la incorporación de la perspectiva de género; las acciones y recursos deben corresponder a necesidades detectadas previamente y en ocasiones el desigual acceso de mujeres y hombres a recursos puede conllevar el replanteamiento de estos recursos y no la puesta en marcha de recursos específicos para mujeres. Por ejemplo, puede ser necesario plantear la ampliación horaria de un recurso cuando se detecta la incompatibilidad de acceso horario para muchas mujeres fruto de su mayor dedicación a las responsabilidades familiares, la puesta en marcha de un nuevo recurso exclusivamente para ellas conlleva la duplicidad de recursos y no por ello garantiza el éxito en el acceso y uso que se pretendía.

#### **d. Impacto de género tras la integración del mainstreaming en las políticas públicas de empleo**

Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo, conlleva primero el reconocimiento de que estas políticas deben asegurar la igualdad, partiendo de que las normas no son neutras al género y, que de forma directa o indirecta tendrán efecto sobre la brecha de género.

La aprobación de una política pública de empleo que integra la perspectiva de género, servirá para acortar y como objetivo fundamental, eliminar la brecha de género existente en el ámbito laboral y económico. Previo al diseño y puesta en marcha de una política pública se debe analizar el impacto que la misma puede suponer en cuanto a las consecuencias y efectos sobre la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo ofrece una gran información el análisis desde una perspectiva de género de las políticas públicas existentes. Estas políticas ofrecen información de gran valor dado que permiten la medición del cumplimiento de sus objetivos, el éxito o no de sus medidas, los resultados alcanzados y especialmente si han sido de utilidad para reducir las desigualdades de mujeres y hombres en el ámbito laboral y económico.

Prever el impacto de género que la política pública va a tener, ofrece tres ventajas fundamentales:

- **Previsión de efectos:** permitirá prever si la política pública de empleo a poner en marcha tendrá efectos negativos o positivos en la igualdad, por lo que necesariamente mejorará la calidad en los resultados de la puesta en marcha de las medidas a implantar.

- **Identificación de desigualdades:** Permitirá conocer las desigualdades existentes en el ámbito laboral y económico entre mujeres y hombres y diseñar actuaciones eficaces para corregir estas desigualdades.
- **Visibilización de las mujeres:**
  - Incrementa el conocimiento de su situación al reflexionar sobre las necesidades, deseos y saberes específicos de las mujeres.
  - Amplía la información para el diseño de una política eficaz.

Para medir el impacto de género se debe:

- Identificar a las mujeres y hombres a los que va a afectar directa e indirectamente la política de empleo.
- Identificar las causas que producen las desigualdades de mujeres respecto a hombres, es decir aquellas producidas en base a los estereotipos y roles de género y como consecuencia producen un uso y acceso a los recursos diferente.
- Identificar si se dan desequilibrios entre ambos sexos, es decir si las condiciones de participación de mujeres y hombres respecto a los programas y recursos que la política de empleo conlleva, son diferentes.
- Identificar si las medidas a implantar producirán efectos diferenciados sobre mujeres y hombres.
- Una vez realizado el análisis de impacto de género de la política pública de empleo, y cuando se hayan observados usos y consecuencias diferenciadas en las que las mujeres encuentren obstáculos para participar y beneficiarse en igualdad de condiciones, es decir impactos negativos, se podrán introducir cambios y mejoras en su formulación.

## B. Aplicación práctica de la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo en cada una de sus fases

### a. Ámbitos o categorías de análisis de las políticas de empleo y reactivación económica

Se propone a continuación una clasificación de las políticas de empleo y reactivación económica en seis grandes ámbitos o categorías de análisis:

| <b>Ámbitos o categorías de análisis de las políticas públicas de empleo y reactivación económica</b>   |  |
|--|--|
| <b>1. Mejora del empleo</b>  | Ámbito relacionado con la actividad, la ocupación, el desempleo, la cohesión social (riesgo de pobreza), la regulación temporal del empleo (EREs) y los salarios.  |
| <b>2. Mejora de la conciliación y de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar</b> | Ámbito relacionado con la calidad en el empleo y la capacidad de favorecer la incorporación y promoción de las mujeres en el mundo laboral, dirigido a una mejor y más justa distribución de las responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres.                  |
| <b>3. Medidas de protección social</b>   | Ámbito relacionado con las prestaciones que cubren el final de la vida laboral o las situaciones de pérdida de empleo, que en la mayoría de los casos poseen un notable sesgo de desigualdad, fundamentalmente por el diferente recorrido laboral de mujeres con respecto a hombres. |
| <b>4. Medidas de reactivación económica</b>  | Ámbito relacionado con la creación, mantenimiento y dificultades para la pervivencia de las empresas, y la creación de nuevas en sectores emergentes.  |

**5. Medidas para hacer aflorar la economía sumergida**

Ámbito relacionado con las medidas aprobadas por el Gobierno para impulsar el afloramiento de la economía sumergida, es el caso de mujeres dedicadas al servicio doméstico, atención a personas dependientes y titulares de explotaciones agrarias, en este último caso, a pesar del gran número de mujeres trabajando en este sector de actividad se encuentran subrepresentadas y en todos los casos sus trabajos no se encuentran reconocidos.

**6. Mujeres en grupos vulnerables**

Ámbito relativo a las mujeres en grupos de población considerados vulnerables, es el caso de mujeres dentro de grupos de personas discapacitadas, trabajadores/as agrícolas, población gitana y población inmigrante.

Definidos los ámbitos o categorías de análisis de las políticas públicas de empleo, se establecen objetivos generales para todos ellos.

En el caso de los dos primeros ámbitos (mejora de empleo y mejora de la conciliación y de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar) se añaden unos objetivos concretos de calidad.

**Objetivos de cada ámbito de las políticas públicas de empleo y reactivación económica**

**1. Mejora del empleo**

**Objetivos generales**

1. Aumentar la tasa de actividad femenina (en general, por edades y por Comunidad Autónoma)
2. Aumentar la tasa de empleo femenino de 16 años a 64 años, (en general, por edades y por Comunidad Autónoma).
3. Reducir la tasa de paro femenina
4. Aumentar el porcentaje de mujeres en el emprendimiento: empresarias y autónomas
5. Reducir la brecha salarial



|   |  |
|---|--|
|   | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducir la segregación ocupacional sectorial y profesional de las mujeres</li> <li>2. Reducir el diferencial de tasas de paro de larga duración entre mujeres y hombres</li> <li>3. Reducir el diferencial de tasas de riesgo de pobreza entre mujeres y hombres</li> <li>4. Reducir las tasas de siniestralidad de las mujeres</li> <li>5. Aumentar el número de personas, y más concretamente mujeres en paro, que realizan cursos de formación en actividades laborales consideradas estratégicas</li> <li>6. Reequilibrar el acceso a la formación profesional y continua de las personas ocupadas por sexo, edad y cualificación</li> <li>7. Mejorar los porcentajes de contratación a tiempo completo y contrato indefinidos en mujeres</li> <li>8. Permitir el acceso a las mujeres a una certificación profesional que pueda permitir una mejora en calidad de su empleo</li> </ol>  |
| <p><b>2. Mejora de la conciliación y de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar</b></p> | <p><b>Objetivos generales</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disminuir la brecha de dedicación a tareas del hogar y familia entre hombres y mujeres</li> <li>2. Reducir la diferencia entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado a trabajo remunerado</li> <li>3. Reducir la brecha de tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, entre hombres y mujeres</li> <li>4. Disminuir la diferencia entre mujeres y hombres dedicadas a estudios</li> <li>5. Reducir las diferencias entre mujeres y hombres en la dedicación a vida social y ocio</li> </ol> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumentar el número de trabajadores hombres que disfrutan de la parte del permiso de maternidad que puede ser transferido</li> <li>2. Aumentar el número de trabajadores hombres que solicitan reducción de jornada y excedencias para el cuidado de hijas o hijos menores lo personas dependientes</li> <li>3. Aumentar las tasas de escolarización de 0 a 3 años</li> </ol> |

### 3. Medidas de protección social

#### Objetivos generales

1. Mejorar el equilibrio por sexos de las personas beneficiarias de pensiones contributivas y no contributivas
2. Mejorar el equilibrio por sexos de las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo
3. Aumentar o al menos mantener la tasa de cobertura de desempleo de mujeres y hombres

### 4. Medidas de reactivación económica

#### Objetivos generales

1. Aumentar el número de empresas creadas por mujeres
2. Aumentar el número de mujeres que trabajan como autónomas
3. Aumentar el tamaño medio de las empresas dirigidas por mujeres
4. Aumentar la vida media de las empresas lideradas por mujeres
5. Aumentar el número de empresas lideradas por mujeres que acceden a financiación

### 5. Medidas para hacer aflorar la economía sumergida

#### Objetivos generales

1. Aumentar las personas contratadas en alta en la Seguridad Social dentro del proceso de regularización
2. Aumentar las personas regularizadas en el Servicio Doméstico
3. Regularizar las mujeres que trabajan en el campo en explotaciones agrarias
4. Analizar las mujeres que trabajan como cuidadoras en domicilio: contratos y en alta en la Seguridad Social

### 6. Mujeres en grupos vulnerables

#### Objetivos generales

1. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres
2. Reducir las tasas de paro de la población inmigrante, con especial atención a las mujeres
3. Reducir la brecha salarial de la población inmigrante
4. Favorecer la incorporación de las víctimas de violencia de género al mercado laboral

Esta clasificación será la base para:

- El desarrollo de ejemplos prácticos de cada categoría de análisis, en los que describiremos cada una de las fases expuestas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo.
- Elaborar una guía de indicadores básicos aplicables a cada ámbito para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en las mujeres, como respuesta a los objetivos descritos.

## b. Ejemplos prácticos

### 1. Mejora de empleo

Vamos a ir desgranando el proceso descrito para la integración de la perspectiva de género en políticas públicas de empleo en cada ámbito.

En el ámbito de mejora de empleo desarrollaremos la Acción 1 y dentro del mismo, la primera tarea de “identificación de la situación actual”.

Para ello estableceremos unas preguntas claves que inicialmente tendremos que ir desarrollando, para posteriormente implementar la perspectiva de género, independientemente de la variable con la que podamos trabajar según las funciones y el ámbito de actuación del personal de la Administración pública.

Son por tanto preguntas generales que podrán aplicarse a cualquier medida, proyecto o programa que se desarrolle dentro del ámbito de las políticas públicas de empleo, sin menoscabo que se puedan incorporar algunas específicas y que se ajusten en mayor medida a los objetivos pretendidos.

En esta primera tarea no debemos olvidar que la finalidad es la obtención de datos sobre la situación real de las mujeres y hombres a los que van dirigidas las políticas públicas de empleo.

Para ello serán requisitos imprescindibles:

- **Contar con información desagregada por sexo:** Desgraciadamente no en todos los sectores y en todos los ámbitos vamos a contar con esta información, con lo que sin contar con datos objetivos de la situación de la mujer y hombres, difícilmente podremos analizar la situación de la mujer en ése ámbito en concreto.

Contar con esta información desagregada por sexo nos permitirá determinar la **brecha de género** que necesitamos abordar.

En este sentido, como mejora a este primer requisito, sería contar no sólo con la información desagregada por sexo, sino también datos sobre grupos de edad, estado civil, discapacidad, etnia... todos los elementos que entendemos como variables importantes para analizar el mercado laboral y que de alguna manera le afectan

**A tener en cuenta:** *La Encuesta de Población Activa cuenta con una metodología y una definición en sus conceptos muy diferente al Servicio Público de Empleo. No podemos utilizar distintas fuentes para equiparar situaciones o completar datos si los conceptos son distintos, por ejemplo no es lo mismo “tasa de paro” para la Encuesta de Población Activa que el concepto de “desempleo” para el Servicio Público de empleo.*

- **Conocer las distintas relaciones de género que se producen en el ámbito a analizar:**  
Evidentemente una descripción objetiva de la situación de la mujer en el ámbito objeto de estudio, en ningún caso es suficiente. Es necesario completarla con una visión de género de esa realidad, en la que tengamos en cuenta los distintos roles y estereotipos que la sociedad confiere a las mujeres, así como su acceso desigual a los recursos.

**A tener en cuenta:** *Sólo con una interpretación desde el punto de vista de género podremos entender la situación expuesta de la tasa de actividad por grupo de edad, es decir, la tasa de actividad va decreciendo a partir de los 30-34 años, porque es cuando se pone de manifiesto de forma más patente los distintos roles de la mujer con el cuidado de personas dependientes, y su coincidencia con la maternidad.*

**Por ésta razón se convierte en necesaria la incorporación de indicadores cualitativos para incorporar la realidad de las mujeres en el mercado laboral, y poder por tanto, diseñar, y ejecutar políticas públicas de empleo con perspectiva de género.**

- **Determinar la capacidad de involucrar a los agentes implicados:** Si por algo se caracteriza el mainstreaming es por la necesidad de que tanto los hombres como las mujeres sean agentes activos, es decir que sean ellos los que valoren las razones de la situación que viven en este caso en el mercado laboral, puesto que lo que pretendemos no es sólo una acción positiva concreta sino un cambio integral.

Para contemplar esta variable es importante determinar si en el ámbito competencial de la Administración a la que pertenezco cuento con los recursos humanos y materiales para involucrar a los agentes implicados.

- **Acotar cronológicamente los datos cuantitativos que se disponen:** Para hacer un análisis de situación actual tengo que acotar tiempos que se supongan razonables para valorar la situación de las mujeres y hombres.

***A tener en cuenta:** Hay medidas que requieren de plazos más largos que otros para valorar su impacto, por lo que no se pueden tomar fotografías inmediatas a las decisiones adoptadas.*

*Por ejemplo, la participación equilibrada en los Consejos de Administración de las sociedades obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas (art. 75 de la ley 3/2007) es una medida que requiere un tiempo de implantación. La ley establece 8 años, con lo cual lo razonable es que cuando analicemos la situación inicial de las mujeres en éste ámbito nuestro campo cronológico no sea excesivamente próximo a la adopción de la medida.*

- **Acotar geográficamente los datos cuantitativos que se disponen:** Según las competencias local, autonómica o estatal que se dispongan, e incluso si es posible por las características geográficas (mujeres trabajadoras en ámbito rural...)

- **Preguntas clave** para “identificar la situación actual” dentro del ámbito de las “Mejora de empleo” en una política pública de empleo:

## Preguntas clave

- ¿Existen fuentes de donde extraer datos desagregados por sexo para determinar la brecha de género en la medida, programa, proyecto objetivo de mi intervención?
- ¿Qué variable puede completar y afectar a la información desagregada por sexo (edad, formación, estado civil, personas dependientes a cargo...)?
- Las estadísticas de las que dispongo ¿presentan una metodología o una definición de conceptos apropiada para mi análisis?
- ¿Qué marco cronológico es adecuado para establecer comparativas de la evolución de la situación de las mujeres en el ámbito objeto de mi análisis?
- Desde el punto de vista de las relaciones de género, ¿qué factores influyen en la brecha de género existente: roles reproductivos de las mujeres, distinto acceso a los recursos, distintos usos de los tiempos,...?
- ¿Quiénes son los agentes implicados en la medida, programa, proyecto... objeto de mi análisis?
- ¿Cuáles son los grupos de personas beneficiarias de la acción tanto directas como indirectas? (determinar el grupo específico al que me quiero dirigir para acotar en la medida de lo posible mis fuentes)

### - Ejemplo práctico:

Se pretende una actuación pública que promueva la ocupación de las mujeres en condiciones de igualdad, para lo cual siguiendo el esquema propuesto realizamos la primera tarea de identificación de la situación actual.

Primeramente buscamos fuentes estadísticas con datos desagregados por sexo, y si es posible que incorpore alguna variable para poder diseccionar con mayor exactitud la situación de las mujeres en éste ámbito.

La fuente con mayor solvencia en este caso es la Encuesta de Población Activa, que incorpora los datos de ocupación desagregados por sexo trimestralmente. Para entender con mayor exactitud las implicaciones de los datos que vamos a analizar comprobamos el significado de ocupación o empleo para la EPA:

*“ Población ocupada: Es la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia, según las definiciones dadas a continuación.*

**A) Son *personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas* todas las que entren en las siguientes categorías:**

- *Trabajando: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.*
- *Con empleo pero sin trabajar: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y de acuerdo con el periodo de ausencia o la percepción o no de algún tipo de remuneración.*

*Las personas ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, vacaciones o licencia de maternidad, se consideran como personas con trabajo.*

*Las ausentes por tener contratos fijos discontinuos, por ser trabajadores estacionales o por estar en espera para incorporarse a un nuevo empleo, se consideran sin empleo.*

*Las ausentes por otros motivos distintos de los anteriores (por ejemplo: estar disfrutando una excedencia por nacimiento de un hijo, tener jornada de verano u horario flexible, estar desempeñando actividades de representación sindical, mal tiempo, paro parcial por razones técnicas o económicas, expediente de regulación, estar en huelga o conflicto laboral, haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento, razones personales o responsabilidades familiares), se consideran asalariadas si el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o si van a reincorporarse a su empleo en los próximos tres meses.*

*Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie y los estudiantes que hayan trabajado a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial se consideran como personas asalariadas y se clasifican como trabajando o sin trabajar sobre la misma base que las demás personas con trabajo por cuenta ajena.*

*Los miembros activos de las fuerzas armadas figuran también entre la población asalariada.*

*No se considerarán asalariadas a las siguientes personas:*

- *Los empresarios y los trabajadores independientes, aunque estuvieran contratados como asalariados en su propia empresa.*
- *Los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares) y los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas.*
- *Las personas ausentes de su trabajo, con licencia o suspendidas que estén débilmente vinculadas a su empleo. - los trabajadores estacionales, ocasionales o discontinuos por cuenta ajena en la época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.*

**B)** *Se considerarán **personas con una actividad por cuenta propia** todas las incluidas en las siguientes categorías:*

- *Trabajando: las personas que durante el período de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar, en metálico o en especie.*
- *Con trabajo pero sin trabajar: las personas que durante el período de referencia tenían que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar pero han estado temporalmente ausentes del mismo por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, fiestas, mal tiempo u otras razones análogas.*

*Según esta definición, ejercen una actividad por cuenta propia: los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares).*



*No se considerarán ocupadas por cuenta propia a las siguientes personas:*

- *Las que se ocupan de su hogar sin remuneración, las que prestan servicios sociales no remunerados o de carácter benéfico y otras personas no remuneradas que ejercen actividades fuera del ámbito de las actividades económicas.*
- *Los trabajadores estacionales por cuenta propia y los trabajadores estacionales u ocasionales familiares no remunerados en la temporada de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.”*

*Con esta amplia definición que nos aporta la EPA estamos en condiciones de poder interpretar de forma exhaustiva los datos que nos proporciona.*

*En esta misma fuente podemos incorporar otros datos de nuestro interés que como decíamos, antes enriquecen nuestra fotografía de la realidad:*

- *Tasa de ocupación por sexo y grupos de edad.*
- *Población ocupada por sexo, grupo de edad y sector económico.*
- *Población ocupada a tiempo completo y parcial.*
- *Población ocupada por Comunidades Autónomas y ciudades autónomas.*

*Hasta aquí hemos podido responder a la brecha de género existente, a las distintas variables que es importante tener en cuenta, y hemos abordado la metodología no sólo para entender los datos de manera exhaustiva, sino además para analizar si esos datos recogen los conceptos necesarios para mi intervención.*

*La EPA también nos permite valorar la evolución cronológica de la tasa de ocupación en años anteriores.*

*Ahora es necesario identificar los parámetros de género que intervienen en esos datos. Por ejemplo:*

- *La tasa de ocupación es mayor en hombre y mujeres para todos los grupos de edad, pero en el detalle observamos que a los 20-24 años, presentamos tanto los hombres como las mujeres una tasa de ocupación similar, y es a partir de esa edad cuando la brecha de género se va haciendo mayor.*

- *La ocupación a tiempo completo es mayor en hombres que en mujeres, según la EPA en el primer trimestre de 2012 8.933.100 hombres estaban ocupados a jornada completa y 5.944.100 mujeres. Los datos a jornada parcial son bien distintos 1.911.800 mujeres y 594.200 hombres.*

*Estos datos siguiendo el marco conceptual de esta guía tienen su origen en la falta de corresponsabilidad, la mayor asunción de tareas que la mujer ocupa en el ámbito reproductivo a medida que va teniendo más edad. Con lo que podemos concluir que no sólo hay menos mujeres ocupadas, sino cualitativamente lo hacen menos horas, con la consiguiente repercusión en prestaciones derivadas como desempleo, jubilaciones....*

*Una vez interpretados todos los elementos que nos ofrecen las estadísticas en el ámbito objeto de nuestro estudio, aquí hemos expuesto algunos a modo de ejemplo, es necesario analizar las políticas de empleo que interfieren en este parámetro. Analizaremos este aspecto en el análisis del siguiente ámbito.*

## **2. Mejora de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

En este ámbito vamos a desarrollar la tarea 2 de la acción primera de información, **“Analizar las políticas de empleo”**; inicialmente partimos de parámetros generales que puedan implementarse independientemente de los objetivos concretos pretendidos, para después desarrollar un ejemplo práctico en el campo de la mejora de la conciliación y de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.

Para desarrollar esta segunda tarea describiremos las claves para realizar un análisis de calidad de las políticas públicas de empleo. Estas son:

- **Delimitar los conceptos objetos de nuestro análisis:** Es necesario concretar conceptualmente el objetivo de nuestro programa, medida, acción... para poder delimitar las políticas públicas que intervienen, y que en ocasiones pueden ser de ámbitos funcionales y competenciales distintos a los/as agentes que están o bien implementando la perspectiva de género o midiendo el impacto de las políticas existentes.

Sólo así podremos medir el impacto sin distorsiones, analizando las políticas de empleo que afectan directa o indirectamente sobre los conceptos en los que estamos trabajando.

**Ejemplos:** *En el ámbito al que nos referimos partimos de dos conceptos que, como ya hemos expuesto anteriormente, no son coincidentes, “conciliación y corresponsabilidad”, es decir, nuestro objetivo puede ser promover la conciliación, o promover la corresponsabilidad, según me refiera a uno u otro intervendrán políticas de empleo si bien no radicalmente distintas, sí con matices muy a tener en cuenta.*

*Ya en el marco conceptual delimitamos estos dos conceptos por la propia evolución de las políticas de empleo existentes en nuestro país. Conciliación es un término asociado a las mujeres, quienes son las que tradicionalmente ejercen estos derechos, mientras que corresponsabilidad hace referencia a un reparto equitativo de las tareas tanto del ámbito productivo y reproductivo.*

*Partiendo por tanto de este marco conceptual un ejemplo de corresponsabilidad muy claro sería analizar cómo las políticas de empleo han influido sobre el fomento y la incorporación del permiso de paternidad, permiso que es intransferible a la madre o incluso del permiso de maternidad disfrutado también por el padre. Éste sería un claro ejemplo del fomento de la corresponsabilidad, de participación conjunta en el cuidado de personas dependientes.*

- **Analizar en qué medida afectan las políticas públicas a hombres y mujeres.** En este punto trabajamos conjuntamente con la primera tarea realizada (identificar la situación actual), para determinar la incidencia de las medidas adoptadas. Es evidente que no podemos hablar de compartimentos estancos cuando nos referimos a una tarea y otra, si bien en el primer paso analizamos la situación general desagregada por sexo, ahora es el momento de delimitar, en los aspectos de nuestro interés, el impacto que en esos datos han tenido las políticas públicas adoptadas.

Para eso necesitaremos contar con las fuentes, datos estadísticos, estudios... que nos permitan analizar las consecuencias de las políticas públicas de empleo a través de la utilización de los indicadores de género tanto cuantitativos, como cualitativos.

***Ejemplo:** Si proyectamos nuestro foco en las excedencias por cuidado de hijos/as, un derecho de ambos progenitores, los datos estadísticos nos dicen que en 2011 del total de personas trabajadoras que ejercen ese derecho, las mujeres representan el 93,80%. (Fuente: Instituto de la Mujeres a partir de datos de la Seguridad Social).*

*Es más que evidente en este caso que un mismo derecho tiene una mayor incidencia en mujeres que en hombres, a partir de una medida concreta adoptada y que su ejercicio objetivo puede ser indiscriminado.*

- **Determinar cronológicamente la evolución y el impacto de las políticas públicas de empleo existentes:** En este caso es necesario ampliar nuestro objetivo de análisis y ver la evolución cronológica desde la implantación de determinadas políticas de empleo adoptadas. Aquí es necesario determinar nuestro objetivo a corto, medio o largo plazo, y en función del mismo determinar si ha sido positivo el impacto, negativo o insuficiente.

***Ejemplo:** Las estadísticas que recogen las excedencias por cuidado de personas dependientes, arrojan resultados similares desde 2007, variando porcentualmente muy poco desde ese año en el que las mujeres representaban el 82,34% para encontrarnos en la actualidad con un 85,07%, pero además es necesario destacar que desde el 2009 el baile porcentual es escasísimo.*

*Con estos datos en la mano, podemos analizar de un modo más exhaustivo el impacto de las políticas públicas de empleo existentes desde que se adoptaron.*

- **Determinar desde el punto de vista de las relaciones de género si impactan o pueden impactar otras políticas para conseguir los objetivos pretendidos:** En el análisis de las causas de la situación de las mujeres en el mercado laboral, desarrollamos las razones culturales y de socialización que son el origen de los roles y estereotipos que asumimos hombres y mujeres, clave cuando nuestro objetivo es la conciliación y corresponsabilidad.

Por esta razón entendemos que para poder implementar la igualdad en las políticas públicas de empleo será necesario un trabajo conjunto con otras políticas públicas que afectan de un modo estratégico a las brechas de género existentes y sus causas.

***Ejemplo:** Siguiendo con el ejemplo anterior, y contrastándolo con otras estadísticas que afectan directamente, como los distintos usos de los tiempos en el cuidado de las personas dependientes, tras un análisis de género, podemos concluir que es necesario trabajar conjuntamente en temas educativos para poder conseguir el impacto pretendido en las políticas públicas de empleo.*

- **Preguntas clave** para “analizar políticas de empleo” dentro del ámbito de la “Mejora de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar” en una política pública de empleo:

### Preguntas clave

- ¿Está definido claramente el objetivo sobre el que quiero incidir en la política pública de empleo existente?
- ¿Existen políticas públicas que hayan abordado el objetivo pretendido (ámbito estatal, autonómico o local)?
- ¿Existen fuentes en las que se reflejen las consecuencias de la implantación de las políticas públicas de empleo objeto de mi análisis?
- ¿Cómo ha afectado a la situación de los hombres y de las mujeres?
- ¿La política pública objeto de análisis desde su implantación (ámbito cronológico) ha supuesto un cambio cuantitativo o cualitativo destacable?
- Desde el punto de vista de las relaciones de género ¿existen lagunas en las políticas de empleo existentes?

**- Ejemplo práctico:**

En el ámbito de la “mejora de la conciliación y de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar” se abordan sobre todo cuestiones de calidad en el empleo, que afectan a las condiciones de vida de mujeres y hombres tanto en el ámbito productivo como reproductivo.

Vamos a seleccionar en este caso un marco muy amplio pensando que el objetivo de nuestra política pública de empleo fuera el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad a nivel general, y a partir de ahí vamos a desarrollar la tarea 2 de análisis de las políticas públicas de empleo.

En este ámbito hay claramente conceptos que a tenor de los datos estadísticos son muy dispares en lo que se refiere a su ejercicio según sean los protagonistas hombres o mujeres: si hablamos de mercado laboral formal, es evidente que desde el punto de vista de la conciliación y corresponsabilidad son las mujeres las que ejercen más derechos en este sentido, por tanto para poder realizar un análisis de las políticas públicas de empleo proponemos una disección clara, que nos facilitará en gran medida nuestro trabajo.

- Analizar las políticas públicas de empleo que afectan a la brecha de género existente en el desigual reparto de las responsabilidades para el cuidado de personas dependientes.
- Analizar las políticas públicas de empleo que afectan a la brecha de género existente en el desigual acceso, permanencia y condiciones laborales en el mercado laboral formal.

Esta disección nos permite incorporar las distintas relaciones de género existentes y nos permite abordar las causas primeras de las diferencias porque ambos análisis están íntimamente relacionados.

La causa fundamental de la brecha de género en el mercado laboral radica en los distintos **usos de tiempos** en el cuidado de personas dependientes y en el desigual reparto de las tareas de hogar, ámbito este último que afecta también al mercado laboral, por más que forme parte del ámbito privado, porque las estadísticas nos dicen que la principal causa de inactividad y parcialidad es por esta razón.

Otra cuestión que ya se ha abordado anteriormente es la delimitación de conceptos entre conciliación y corresponsabilidad, en la que sólo cabe ya decir que su desarrollo conceptual nos obliga a poner el punto de mira en la situación de los hombres, y como las políticas públicas

de empleo han apostado por promover la corresponsabilidad de los mismos. En este punto sería muy interesante cruzar los datos estadísticos de los que se disponen en éste ámbito y detectar si se ha ejercido este derecho desde su implantación, y por qué porcentaje de hombres (también muy interesante el ejercicio del derecho de maternidad por el padre).

Hasta aquí, tendríamos los conceptos objeto de nuestro análisis, hemos concluido que existen políticas públicas a todos los niveles que han abordado el objeto pretendido, y también en este caso contamos con fuentes estadísticas tanto cuantitativas como cualitativas que nos arrojan datos sobre el impacto de las políticas públicas de empleo existentes y la situación diferenciada entre hombres y mujeres.

En este caso también hemos abordado las cuestiones de género y las estadísticas con las que contamos profundizan en esas cuestiones.

Sin embargo no hemos abordado los indicadores de género para medir el impacto de las políticas existentes, porque los desarrollaremos dentro de la acción 3 (Evaluación), sin embargo es necesario aportar las implicaciones que tienen en el ámbito objeto de estudio:

- La importancia de lo necesario de incorporar indicadores del ámbito reproductivo. De otra forma el análisis de las políticas públicas será sesgado.
- En la misma línea, los indicadores cualitativos nos darán información más relevante porque incluirá las razones principales de esos datos.

### 3. Medidas de protección social

En el ámbito de **medidas de protección social** desarrollaremos la Acción 2 **“Planificación”** y dentro del mismo, la primera tarea **“Diseñar objetivos”**:

Estableceremos unas preguntas claves que inicialmente tendremos que ir desarrollando, para posteriormente implementar la perspectiva de género, independientemente de la variable con la que podamos trabajar según las funciones y el ámbito de actuación del personal de la Administración pública.

- En esta primera tarea de la acción 2 no debemos olvidar que la finalidad es el establecimiento de lo que pretendemos alcanzar a la hora de poner en marcha una determinada política de empleo, contemplando la eliminación, corrección y prevención de situaciones desiguales entre mujeres y hombres.

Para ello serán requisitos imprescindibles entre otros:

- **Medir los impactos que queremos alcanzar a la hora de formular los objetivos:** Tras el análisis del impacto de las políticas públicas de empleo existente es necesario determinar las correcciones que queremos implementar para conseguir el impacto que queremos alcanzar con la incorporación de nuestra política pública de empleo. Ejemplificando, podemos pensar que pretendemos mejorar el equilibrio por sexos de las personas beneficiarias de pensiones contributivas, no contributivas, prestaciones y subsidio de desempleo, y para ello es fundamental conocer las diferenciaciones de uso por sexo de las pensiones y prestaciones existentes y el porqué de este uso desigual. Una vez conocidos los usos diferenciados y sus causas, será necesario el establecimiento de objetivos que corrijan el uso desigual para alcanzar el pretendido objetivo de igualdad.

*Ejemplo: Según informe “Perfil del pensionista de PNC del IMSERSO, a fecha de diciembre de 2011”, en la Comunidad de Madrid, durante el año 2011, del 100% del las pensiones no contributivas, 33,22% las percibían hombres y el 66,78% eran percibidas por mujeres.*

*Teniendo en cuenta que la cuantía media de la pensión no contributiva para este mismo año en la Comunidad de Madrid fue de 331,50 euros, es evidente que el umbral de pobreza para este colectivo conformado mayoritariamente por mujeres es elevado.*

Estos datos nos permiten medir el impacto del desigual reparto de pensiones y prestaciones por sexo, y el necesario establecimiento de medidas correctivas para alcanzar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta materia.

- **Contribuir a satisfacer las necesidades, interés y motivaciones de mujeres y hombres, corrigiendo las desventajas que puedan estar produciéndose para mujeres u hombres:** se pretende mejorar o al menos mantener la tasa de cobertura por desempleo de mujeres y hombres, para ello es necesario conocer las situaciones desiguales que dificultan que las mujeres accedan a la cobertura por desempleo en igualdad de condiciones que los hombres.



***Ejemplo:** Según datos del “Tercer Informe de la situación sociolaboral de mujeres en España” del CES, la prestación por desempleo protege de igual modo a hombres y mujeres en teoría, pero en la práctica, las desigualdades del mercado laboral, repercuten en una desigual protección en situaciones de desempleo, la menor tasa de ocupación femenina, el mayor porcentaje de parcialidad en los contratos para las mujeres, la desigualdad salarial y las diferencias entre la vida laboral de mujeres y hombres, marcada por la precariedad y la feminización del cuidado de hijos/as y familiares dependientes provoca “lagunas en la cotización” cuya consecuencia se traducen en cuantías inferiores de sus prestaciones por desempleo.*

De este modo al establecer los objetivos de una política pública de empleo dentro del ámbito “medidas de protección social” se debe incorporar objetivos específicos que corrijan estas desigualdades.

- **Preguntas clave** para “diseñar objetivos” dentro del ámbito de las “Medidas de protección social” en una política pública de empleo:

### Preguntas clave

- ¿Se especifica en el objetivo a quién va dirigido, diferenciando por sexo a los destinatarios/as del mismo?
- ¿El objetivo responde a las necesidades de hombres y mujeres a los que va dirigida la política pública de empleo?
- ¿El objetivo visibiliza las desigualdades entre mujeres y hombres?
- ¿El objetivo contribuye a eliminar el desequilibrio entre mujeres y hombres objeto de la política pública de empleo?
- ¿El objetivo formulado propiciará la mejora en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Se han incorporado objetivos específicos que reduzcan y tiendan a eliminar la desigual situación entre mujeres y hombres?

**- Ejemplo práctico:**

Se plantea la puesta en marcha de una medida de protección social consistente en **la mejora del equilibrio por sexos de las personas beneficiarias del subsidio por desempleo**, antes de diseñar los objetivos, es importante conocer:

- Las mujeres por su desigual situación laboral con respecto a los hombres, son las principales receptoras de subsidios por desempleo por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización. Estos motivos son: la mayor inestabilidad laboral, una tasa de empleos temporales superior a la de los varones, empleo precario, subempleo con contratos a tiempo parcial, como medio para tener ingresos y seguir ocupándose de las responsabilidades familiares,...
- Las mujeres siguen siendo las responsables de los cuidados de hijos/as y personas dependientes en mayor medida que los hombres, por este motivo las excedencias por cuidado de hijo/a o personas dependientes recaen en una proporción elevadísima en las mujeres. El tiempo de duración de la excedencia es un tiempo vacío de cotización, lo que provoca una situación de desequilibrio y desventaja con respecto a los hombres.
- La tasa de paro femenino es más elevada que la tasa de paro masculino, lo que las sitúa como principales destinatarias de prestaciones, pensiones y subsidios, si bien acceden en menor medida debido a que las sus trabajos conllevan mayor precariedad (jornadas parciales, trabajos temporales,...).

Entre los objetivos que deben fijarse en una política pública de empleo sensible al género, están los que mejoren las situaciones laborales de las mujeres, eliminen la brecha salarial y fomenten las contrataciones indefinidas.

Otro objetivo de la política pública de empleo debe ser limitar las contrataciones a tiempo parcial como medida de conciliación y fórmula contractual empresarial dirigida mayoritariamente a las mujeres, dado que esta modalidad de contratación conlleva menores ingresos, dificultades para promocionar y menores cuantías en las prestaciones y pensiones.

- Para garantizar el equilibrio de mujeres y hombres receptoras/es de subsidios por desempleo, sería necesario implantar una gestión más flexible en las empresas, con horarios racionales y conciliadores de tal manera que las mujeres puedan tener una vida laboral igual a la de los hombres en cuanto a tiempo de cotización, percepción de ingresos. La política pública deberá facilitar el acceso igualitario y equilibrado para mujeres y hombres de las prestaciones manteniendo e incluso mejorando los presupuestos destinados a la cobertura de las prestaciones por desempleo.

#### 4. Medidas de reactivación económica

En el ámbito de medidas de reactivación económica desarrollaremos la Acción 2 “Planificación” y dentro del mismo, la segunda tarea “Formular medidas”:

- En esta segunda tarea de la acción 2 no debemos olvidar que la finalidad es el establecimiento de acciones concretas dentro de la política de empleo para la creación, mantenimiento y superación de dificultades para la pervivencia de las empresas, garantizando la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello serán requisitos imprescindibles entre otros:

- **Delimitar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos marcados:** Es decir delimitar conceptualmente el objetivo nos permitirá delimitar las acciones o medidas necesarias para conseguirlas. Podemos pensar que se pretende establecer acciones y medidas de apoyo al emprendimiento, dirigidas a empresas y personas autónomas, con refuerzo en el emprendimiento femenino. Para ello es fundamental conocer la realidad del panorama empresarial en España, la baja participación femenina en la actividad emprendedora al respecto del total del emprendimiento (34,23% del total) y las desiguales oportunidades que mujeres y hombres tienen para dirigir y desarrollar empresas y para acceder a los recursos y a la financiación, entre otras circunstancias. El establecimiento de medidas debería dirigirse entre otras acciones al refuerzo, incentivación y apoyo del emprendimiento femenino equilibrando los porcentajes de empresarias y empresarios.

***Ejemplo:** Según datos de la EPA (Encuesta de Población Activa), en España de cada 100 mujeres que trabajan 3 tienen su propia empresa, en cambio de cada 100 hombres que trabajan 7 tienen su propia empresa. El tamaño asimismo las diferencia, las empresas lideradas por mujeres son más pequeñas que las lideradas por hombres.*

*El sector de actividad asimismo, reproduce las diferenciaciones del trabajo por cuenta ajena, dado que las mujeres emprendedoras predominantemente se encuentran al frente de empresas que operan en sectores tradicionalmente femeninos.*

- Elegir los recursos necesarios para la ejecución de la política concreta (equipamiento, recursos económicos, personal,...): se pretende con ello dotar de los recursos adecuados a las medidas establecidas, dando gran importancia al establecimiento de presupuestos sensibles al género, para una adecuada respuesta a las necesidades existentes.

**Ejemplo:** A nivel institucional hay líneas de crédito destinadas específicamente a las mujeres. La mayoría de fondos disponibles para mujeres, por ejemplo microcréditos, son para un modelo de negocio más cercano al autoempleo y la subsistencia, lo cual refuerza la idea de que la mujer empresaria asume menos riesgos que el hombre empresario y perpetúa el perfil de empresa femenina como empresa pequeña y de bajo riesgo.

- **Preguntas clave** para “formular medidas” dentro del ámbito de las “Medidas de reactivación económica” en una política pública de empleo:

### Preguntas clave

- ¿Con las medidas planteadas se consiguen los objetivos programados?
- ¿Las medidas incorporan acciones que fomenten mejoras en la igualdad de mujeres respecto a hombres?
- ¿Las medidas formuladas responden a las necesidades detectadas?
- ¿Las medidas diseñadas son realistas, eficaces y eficientes?
- ¿Se dotan de recursos económicos, materiales y personales suficientes las políticas públicas de empleo programadas? ¿Cómo se distribuyen los recursos económicos?
- ¿Se ha tenido en cuenta en los recursos de apoyo de las medidas una distribución presupuestaria sensible al género?
- ¿Existen medidas de apoyo en la política de empleo que rompan los estereotipos de las mujeres?
- ¿Las medidas incorporan acciones de apoyo para garantizar el igual acceso a recursos para mujeres y hombres? (Por ejemplo: medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar).

**- Ejemplo práctico:**

Se plantea la puesta en marcha de una medida de reactivación económica consistente en **aumentar el número de empresas de nueva creación y adecuar sus sectores de actividad a la realidad del mercado laboral**, antes de formular medidas, es importante conocer:

- Uno de los obstáculos fundamentales es la dificultad de conciliar vida laboral, personal y familiar, que limitan el desarrollo efectivo del emprendimiento, especialmente el femenino, y en situaciones de crisis como la actual, los recortes de las políticas y programas públicos de conciliación y corresponsabilidad pueden comprometer la continuidad del proyecto empresarial.
- Las empresas lideradas por mujeres fundamentalmente se engloban dentro del sector servicios, y dentro del sector servicios en hostelería, comercio, asesoría y consultoría. El perfil de la empresa dirigida por mujeres reproduce en gran medida el mismo panorama que la actividad laboral de mujeres por cuenta ajena en sectores feminizados y más tradicionales, lo que se contradice con la puesta en marcha de ideas innovadoras y que incorporen los avances tecnológicos del sector. Debido a ello las empresas dirigidas por mujeres crecen en menor medida que las dirigidas por los hombres.
- Las empresas que no acceden a financiación externa crecen poco y en plazos muy largos, lo que puede provocar desmotivación al ver que la idea de negocio no prospera como se había previsto. Esta situación se agrava cuando de dicha financiación depende la viabilidad de negocio. Este es el caso frecuente del emprendimiento femenino, empresas de bajo riesgo y bajo tamaño, porque se han creado con recursos propios o bien líneas de apoyo públicas de pequeña cuantía como pueden ser las líneas de microcréditos.

Como medidas de apoyo dentro de una política pública de empleo dirigida a la reactivación económica, sensible al género, está la puesta en marcha de programas educativos o "formativos para promover el espíritu emprendedor". El **emprendimiento debe enseñarse desde la escuela. La formación debería contemplar módulos dirigidos a estudiantes con potencial de emprendimiento**, que incorpore conocimiento del mercado, gestión económica, gestión de equipos humanos, e incluso habilidades.

Otras medidas necesarias son el desarrollo de políticas de conciliación de manera que estimulen al emprendimiento y lo hagan viable. A largo plazo, emprendedores y emprendedoras que

demuestran que se puede poner en marcha una iniciativa empresarial sin renunciar a la vida personal serán el mejor ejemplo para derribar prejuicios que hoy lastran el espíritu emprendedor de la población.

Asimismo, la reorientación de los programas de apoyo al emprendimiento femenino hacia un mayor apoyo a la calidad y representatividad sectorial de las iniciativas empresariales de las mujeres. Es evidente la necesidad de ajustar más las políticas y programas a las variables que condicionan el emprendimiento femenino, de manera que se vaya más allá del simple objetivo de lograr más presencia de mujeres y se les ayude a contribuir de forma efectiva a los objetivos de desarrollo económico en cuanto a la competitividad, innovación e internacionalización de la empresa española.

## 5. Medidas para hacer aflorar la economía sumergida

En este apartado vamos a desarrollar de la acción 3, la tarea 1: “elaboración de indicadores de género”, teniendo como hilo conductor las medidas para hacer aflorar la economía sumergida.

Para el desarrollo de ésta tarea vamos a tener en cuenta unos elementos, que como siempre consideramos son las pautas generales independientemente de la medida, acción, programa... que pretendamos implementar o evaluar.

Es necesario por tanto tener en cuenta:

- **La necesidad de incorporar no sólo indicadores cuantitativos sino también cualitativos:** Éstos últimos consideramos que son esenciales para evaluar el impacto de las políticas públicas de empleo en la incorporación de la perspectiva de género; mediríamos así las percepciones y opiniones de los distintos agentes involucrados en nuestra política de empleo, tanto destinatarios/as de la medida, trabajadores/as de la Administración pública que diseña la medida, beneficiarios/as indirectos/as...
- **Es necesario que tengan una vinculación directa con el objetivo pretendido:** A la hora de diseñar los indicadores hay que tener en cuenta que nuestro indicador refleje el dato como consecuencia directa de nuestra medida, no por la interacción de otros elementos.

***Ejemplo:** En atención del ámbito en el que nos encontramos, si nos planteamos como objetivo aumentar con nuestra medida el alta en la Seguridad Social de las mujeres empleadas de hogar, para aflorar la economía sumergida que hay en este sector, debemos tener en cuenta que este incremento cuantitativo se deba a la implantación de nuestra medida, y no por ejemplo, a que haya existido un aumento de mujeres activas que se ocupan en este sector profesional.*

*Habría que distinguir por tanto estos dos elementos para medir exactamente el impacto de nuestra medida.*

- **Deben ser adecuados a los recursos disponibles y suficientes:** Es necesario valorar si disponemos de los recursos, tanto temporales, personales y económicos nuestro ámbito funcional y competencial para conseguir los resultados que nos demandan los indicadores diseñados.

En el diseño de nuestros indicadores, podemos pensar en uno que sea muy ilustrativo y nos de mucha información sobre el impacto de nuestra medida, pero que sea inviable.

***Ejemplo:** Proponemos un indicador de situación en el que realizamos una encuesta sobre la percepción de las mujeres trabajadoras empleadas de hogar sobre la regulación de su sector. Este tipo de encuestas requieren de mucho tiempo y especialización de la que puede ser que no dispongamos o que no sea operativa por la no inmediatez de los datos aportados.*

En este sentido de eficiencia también tenemos que tener en cuenta que no es necesario realizar un listado muy extenso de indicadores, sino elegir los más eficaces para medir el impacto del objetivo diseñado.

- **Es fundamental la implicación de las personas involucradas en el diseño de indicadores:** Que tengan formación o sensibilización en género, y que se sientan partes activas y responsables de todo el proceso de evaluación.

- **La elección temporal de la recogida de indicadores es determinante:** Dependerá mucho no sólo del objetivo sino también de las medidas adoptadas, la elección del momento de realizar la recogida de datos cuantitativos y/o cualitativos arrojados por los indicadores.

Deben ser siempre razonables y adecuados, en muchos casos la precipitación lo que puede hacer es desvirtuar los resultados de los indicadores y su posterior interpretación.

- **Preguntas clave** para “formular medidas” dentro del ámbito de las “Medidas para hacer aflorar la economía sumergida” en una política pública de empleo:

### Preguntas clave

- ¿Cuál es la situación de partida y en qué estado se encuentra la relación entre mujeres y hombres al respecto del ámbito de intervención en el que actúa directamente la política pública puesta en marcha? (Indicador de situación)
- ¿Cómo se han empleado los recursos disponibles y de qué manera han participado hombres y mujeres en la puesta en marcha de la política pública? (Indicador de realización)
- ¿Qué impacto directo e indirecto ha tenido la política pública concreta sobre los colectivos de mujeres y hombres? (Indicador de impacto)
- ¿Se han conseguido los objetivos planteados al respecto de la relación entre mujeres y hombres? (Indicador de eficacia)
- ¿Qué beneficios han tenido las acciones emprendidas para mujeres y hombres? (Indicador de resultado)
- ¿Cuál es cronológicamente el momento adecuado para establecer la medición de los indicadores?

#### - Ejemplo práctico:

Dentro de este ámbito relacionado con las medidas para hacer aflorar la economía sumergida nos parece oportuno trabajar sobre las modificaciones que se han producido en el trabajo de hogar con la aprobación del *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que*



*se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* y las modificaciones en Seguridad Social que se han producido al respecto.

Es un Real Decreto muy esperado por los sectores sociales que desde hace tiempo reivindicaban condiciones más dignas para las mujeres que trabajan en este sector, pero sin ánimo de hacer valoraciones más profundas es evidente que uno de los objetivos de la nueva normativa es contribuir a que mujeres que trabajan en economía sumergida regularicen su situación para poder contar con todos los derechos derivados de su ejercicio profesional.

Para la elaboración de los indicadores de género es necesario establecer y definir el objetivo que pretendemos evaluar para así poder establecer indicadores que midan directamente ese objetivo.

Para ello elegimos uno de los objetivos que pretende el Real Decreto:

***Promover la regularización de las mujeres trabajadoras del servicio del hogar familiar.***

Algunas de las distintas medidas que adopta la ley para conseguirlo son:

- La obligatoriedad de alta y cotización a la Seguridad Social desde la primera hora de trabajo.
- Si una trabajadora está en varios domicilios particulares, cada empleador/a dará de alta a la Seguridad Social por las horas en las que esté trabajando en su domicilio.
- Es obligatorio (a partir de 4 semanas de trabajo) la realización de un contrato por escrito.
- También el/la empleador/a está obligado a la realización de una nómina.
- Es necesaria la domiciliación bancaria para el pago del boletín de cotización.

Una vez definido el objetivo y las medidas adoptadas para llevarlo a cabo, sería conveniente determinar la brecha de género existente, aunque en el ejemplo elegido pueda parecer obvio, es importante concluir la pertinencia de género.

En este caso sería necesario incluir, la situación de partida de trabajadores y trabajadoras en este sector, (indicador de situación), para valorar la brecha de género. Como estamos trabajando sobre un sector en el que hay mucha economía sumergida un dato objetivo sería a través de un indicador cuantitativo que nos refleje las personas trabajadoras afiliadas en alta según régimen y sexo, antes de la aplicación de la normativa, aunque en este caso contaríamos con el sesgo de que no podemos contabilizar la economía sumergida de partida.

Otro de los indicadores pertinentes es el de realización, que en este caso mediría si hemos establecido los recursos necesarios tanto materiales como humanos para la consecución de los objetivos.

En el ejemplo elegido intervienen muchos factores y organismos, además de suponer un cambio profundo y estructural en este tipo de relaciones de trabajo, de modo que se hace necesario informar y sensibilizar a la población en general (empleadores/as, trabajadora/es) y personal de la administración directamente implicado, como puede ser en te caso la Seguridad Social.

En este punto, sería muy interesante incorporar indicadores cualitativos, para valorar la percepción en éste sentido de todos los agentes implicados, aunque como antes hemos hecho hincapié es necesario determinar la viabilidad de un indicador de estas características.

Un indicador de impacto en este ejemplo nos mostraría el efecto de nuestras medidas, con el número de contratos registrados y número de personas afiliadas y dadas de alta en el sistema de la Seguridad Social.

En este último caso habría que tener en cuenta el ámbito cronológico a la hora de conseguir la información aportada en los indicadores puesto que variará según el tipo de indicadores que elijamos, en este caso hay que tener en cuenta que la propia normativa dota de un tiempo transitorio, los seis primeros meses de 2012, para realizar de forma voluntaria las altas y cotizaciones a la Seguridad Social.

Estos son algunos ejemplos de los numerosos indicadores que podemos incluir, no obstante es necesario ser eficaces a la hora de evaluar, y tener muy claro que no deberíamos hacer una lista demasiado prolija de indicadores sino seleccionar los que creamos más eficaces para medir el impacto de la política de empleo.

También será necesario tener en cuenta la fase de evaluación en la que nos encontremos: fase de planificación, de implantación o de impacto, lo que determinará también el tipo de indicadores pertinentes.

## 6. Mujeres en grupos vulnerables

En el ámbito de **mujeres en grupos vulnerables** desarrollaremos la Acción 2 “**Planificación**” y dentro del mismo, la segunda tarea “**Evaluar**”.

En esta segunda tarea de la acción 2 no debemos olvidar que la finalidad es la realización de un seguimiento de las acciones que se están implantando, así como de los resultados e impactos que están teniendo sobre el colectivo de personas objeto de la intervención de la política pública de empleo. En concreto en este ejemplo práctico el desarrollo evaluativo se realiza al respecto de la reducción de las tasas de paro de hombres y mujeres inmigrantes.

Permitirá además conocer la eficacia y eficiencia de los objetivos que se plantearon y de las medidas emprendidas al respecto de la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso.

Para ello serán requisitos imprescindibles entre otros:

- **Evaluar la política pública de empleo en todas sus fases:**
  - En la fase de **planificación** se deberá realizar una evaluación de pertinencia de la política pública con respecto al género, es decir que los objetivos marcados, sean acordes y den respuesta a las necesidades detectadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como su contribución a la eliminación de desequilibrios por género.

***Ejemplo:** Motivado por la crisis económica actual, hombres y mujeres inmigrantes sufren mayores dificultades para mantener sus empleos, cuentan asimismo con un menor grado de cobertura ante el desempleo que la población autóctona.*

*Dentro de la población inmigrante, son las mujeres las que han desarrollado trabajos más precarios, feminizados y peor pagados, fundamentalmente en el sector servicios, por lo que en situaciones de desempleo, la cobertura para las mujeres inmigrantes es de más corta duración y menor cuantía económica.*

*En el caso de mujeres inmigrantes en situación irregular, el servicio doméstico sigue siendo la alternativa laboral principal, sin embargo la situación económica actual ha reducido considerablemente la demanda en este sector, lo que ha provocado una mayor precariedad en las condiciones laborales, largas jornadas laborales con sueldos muchas veces por debajo del salario mínimo.*

Por lo tanto, la política de empleo dirigida a la reducción de las tasas de paro de la población inmigrante, deben tener en cuenta estos condicionantes que provocan mayores desequilibrios para las mujeres inmigrantes tanto regulares como irregulares, reforzando actuaciones de apoyo en caso necesario para equilibrar su situación con respecto a los hombres.

- En la fase de **implementación** se deberá realizar una evaluación de eficacia de las medidas desarrolladas, es decir si las medidas dan respuesta a los objetivos planteados, si los recursos empleados se corresponden a los previstos para el desarrollo de las medidas y si se han producido desviaciones que requieran adoptar medidas correctoras que posibiliten la consecución de las metas de la política pública de empleo.
  - En esta fase, es prioritario analizar si las medidas implantadas responden a la necesidad de equilibrar las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres, así como analizar cuales están siendo las medidas más eficaces y proponer posibles mejoras para corregir las medidas que están siendo poco o nada eficaces.
  - Se finalizará con una evaluación de **impacto de género**, es decir de los efectos que la política pública de empleo ha tenido en cuanto al fomento de la igualdad de mujeres y hombres.
- La evaluación de la política pública de empleo, va a permitir:
    - **Ilustrar y comprender:** aclarar y dar luz de cuál es la situación real de las mujeres inmigrantes y cómo funcionan los proyectos, programas y medidas para apoyar y facilitar la reducción de su tasa de paro.
    - **Retroalimentar y mejorar:** permite recibir “feedback” sobre las acciones que se desarrollan en la política en concreto, por lo que la evaluación es un proceso de aprendizaje de la propia intervención, permitiendo la mejora y el progreso.
    - **Control de responsabilidades y rendimiento de cuentas:** por rendir cuentas se engloba los aspectos económicos de la política pública de empleo y la responsabilidad social y política del desarrollo de las acciones y medidas.

- **Preguntas clave para** “evaluar” dentro del ámbito de una política pública de empleo:

### Preguntas clave

- ¿Se incorpora la perspectiva de género en el análisis previo, realizado al respecto de la política pública de empleo?
- ¿A quién va dirigida la política pública de empleo en concreto? ¿Sólo a mujeres? ¿Sólo a hombres? ¿A ambos sin diferenciación? ¿Por qué?
- ¿Qué efectos se preveía producir en las mujeres y hombres con la puesta en marcha y desarrollo de la política pública de empleo?
- ¿Cómo se formuló el logro de estos efectos esperados? ¿Se identificaron algunos obstáculos para el logro de estos efectos? ¿Se tuvo en cuenta la situación de desventaja y desigualdad de la situación de las mujeres con respecto a los hombres?
- ¿Qué efectos positivos y negativos se pensó que produciría la política de empleo concreta?
- ¿Cómo se va a dar seguimiento a la política pública de empleo y a los efectos producidos desde un punto de vista de las relaciones de género?
- ¿Se han detectado efectos negativos que perpetúan desigualdades de mujeres y hombres o generen nuevas?
- ¿El impacto de las medidas y de la política pública de empleo era el esperado y previsto al inicio?

### - Ejemplo práctico:

En este caso, y puesto que para desarrollar la tarea de evaluación es necesario haber realizado cada una de las fases anteriores en una política de empleo concreta, vamos a enumerar la sucesión de pasos que debe incluir un informe de evaluación, con referencias al supuesto práctico desarrollado anteriormente pero en el que el objetivo es más concreto, centrándonos así en el ámbito de mujeres en **grupos vulnerables**:

#### **Promover la regularización de las mujeres inmigrantes trabajadoras del servicio del hogar familiar.**

El esquema por tanto de un informe de evaluación sería:

- 1. Presentación del informe:** Resumen descriptivo del contenido del documento.
- 2. Metodología utilizada:** Fuentes de información utilizadas, políticas de empleo analizadas, actores sociales que intervienen o pueden intervenir en el programa, medida, política o servicio que se quiere evaluar (stakeholders), contexto evaluativo y descripción de las fases.

**Ejemplo:** Podríamos proponer como fuentes de información la Encuesta de población activa, estadísticas de extranjería, datos de altas y cotizaciones a la Seguridad Social de población extranjera, el marco normativo de aplicación, no sólo el *Real Decreto 1620/2011*, sino también toda la normativa aplicable en materia de Seguridad Social y extranjería, así como estudios relacionados.

#### **3. Establecimiento del marco cronológico**

**A tener en cuenta:** Es necesario determinar si estamos ante:

- Una *evaluación ex ante* (a la que nos referíamos cuando analizábamos las políticas públicas de empleo existentes en la primera fase de información): En este caso nos estaríamos refiriendo a la situación de la mujer inmigrante en este sector profesional antes de la entrada en vigor de la normativa objeto de nuestro análisis.

- Una *evaluación ex post*, en la que ya valoramos realmente el impacto de nuestras medidas implementadas. En el caso al que nos referimos debería ser de al menos un año, puesto que la normativa establece ya un período transitorio de 6 meses.

- 4. Descripción del objetivo a evaluar (unidad de evaluación):** Es necesario delimitar conceptualmente el objetivo puesto que ya hemos visto que este punto es imprescindible para el diseño de medidas e indicadores posteriores.

**Ejemplo:** Aumentar las mujeres inmigrantes regularizadas en el Servicio doméstico.

- 5. Formulación concreta de las medidas diseñadas para la consecución del objetivo:** Ya enumeradas en el apartado anterior.

- 6. Selección de indicadores cuantitativos y cualitativos, así como sus fuentes de verificación:** Cuestionarios, encuestas, análisis de datos, para los indicadores cuantitativos y entrevistas grupales, grupos de discusión, análisis de los contextos...para los cualitativos.

- 7. Sistematización, procesamiento y análisis de la información: interpretaciones y enjuiciamientos**

- 8. A tener en cuenta:** Las interpretaciones tienen que tener su causalidad en los datos obtenidos tanto a través de los indicadores cuantitativos como cualitativos. Es necesario que sean consecuencia directa de los mismos.

- 9. Análisis de la utilidad de los hallazgos:** Relacionados con el objetivo definido inicialmente. A tener en cuenta: Los hallazgos podrán ser positivos o negativos en el sentido de su contribución a la igualdad de género.

- 10. Recomendaciones:** A partir de las cuales podremos implementar medidas correctoras, detectar lagunas, complementar medidas que fomenten los resultados obtenidos para la consecución de la igualdad de género en nuestras políticas públicas de empleo.

**Conclusiones.**





# cuatro



INDICADORES  
DE IMPACTO  
DE GÉNERO SEGÚN  
ÁMBITO





## Indicadores de impacto de género según ámbito

El sistema de indicadores propuesto en esta Guía los agrupa en seis grandes ámbitos o categorías de análisis, relacionados con las políticas de empleo y reactivación económica:

- a) Mejora del empleo.**
- b) Mejora de la conciliación y de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.**
- c) Medidas de protección social.**
- d) Medidas de reactivación económica.**
- e) Medidas para hacer aflorar la economía sumergida.**
- f) Mujeres en grupos vulnerables.**

A continuación se describen estos grupos y los indicadores correspondientes para cada grupo ó ámbito.

## a. Mejora del empleo

### Indicador **MEJORA DE EMPLEO**

| INDICADOR  | DESCRIPCIÓN Y CÁLCULO  | FUENTE  |
|--|--|---|
| <b>1. Población económicamente activa</b>  |  |   |
| 1.1 Población activa, según sexo, edad, periodo y CC AA.                               | Comprende a todas las personas de 16 o más años disponibles para trabajar. Incluye a las personas ocupadas y paradas.  | Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 7.1).  |
| 1.2 Tasa de actividad, según: sexo, edad, periodo y CC AA.                             | Es el cociente entre el número total de personas activas y la población de 16 y más años.  | Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 7.10). |
| <b>2. Población económicamente inactiva</b>  |  |   |
| 2.1 Personas inactivas por clase principal de inactividad, sexo y CC AA.               | Comprende a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas, ni paradas, ni población contada aparte, durante la semana de referencia, por clase de inactividad, sexo y Comunidad Autónoma. | Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 7.51). |
| 2.2 Personas inactivas por clase principal de inactividad, según sexo y grupo de edad. | Comprende a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas, ni paradas, ni población contada aparte, durante la semana de referencia, por clase de inactividad, sexo y grupo de edad.      | Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 5.12). |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>2.3</b> Personas inactivas según sexo, edad y motivo de no buscar empleo.</p>                             | <p>Comprende a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas, ni paradas, ni población contada aparte, durante la semana de referencia, según sexo, grupo de edad y motivo de no buscar empleo.</p> | <p>Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 5.17).</p>                         |
| <p><b>3. Población ocupada</b></p>  |  |  |
| <p><b>3.1</b> Población ocupada, según sexo, edad, periodo y CC AA.</p>   | <p>Comprende a todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia.</p>  | <p>Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 7.8).</p>                          |
| <p><b>3.2</b> Tasa de empleo, según sexo, edad y CC AA.</p>   | <p>Es el cociente entre el total de personas ocupadas y la población de 16 y más años.</p>   | <p>Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 7.18).</p>                         |
| <p><b>3.3</b> Personas ocupadas, según sexo, sector económico y condición socioeconómica.</p>                   | <p>Comprende a todas las personas, de 16 ó más años que han tenido un trabajo durante la semana de referencia, según sexo, sector económico y condición socioeconómica.</p>  | <p>Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 3.28).</p>                         |
| <p><b>3.4</b> Personas ocupadas, según sexo, situación profesional y rama de actividad.</p>                     | <p>Comprende a todas las personas, de 16 ó más años que han tenido un trabajo durante la semana de referencia, según sexo, sector económico y condición socioeconómica.</p>  | <p>Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 3.29).</p>                         |
| <p><b>3.5</b> Personas ocupadas por tipo de jornada, sexo, edad, rama de actividad y situación profesional.</p> | <p>Comprende a todas las personas, de 16 o más años que han tenido un trabajo durante la semana de referencia, por tipo de jornada, según sexo, edad, rama de actividad y situación profesional.</p>                     | <p>Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 3.35; Tabla 3.36; Tabla 3.37).</p> |
| <p><b>3.6</b> Personas asalariadas por tipo de contrato o relación laboral, sexo y CC AA.</p>                   | <p>Comprende a todas las personas de 16 o más años que han tenido un trabajo por cuenta ajena durante la semana de referencia, por tipo de contrato o relación laboral, sexo, y Comunidad Autónoma.</p>                  | <p>Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 7.37).</p>                         |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>3.7 Contratos registrados según sexo y nivel de estudios terminados.</b></p>                  | <p>Comprende el número de contratos de empleo registrados o comunicados en las Oficinas Públicas de Empleo, según sexo y estudios.</p>  | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (MLR-17).</p>                              |
| <p><b>3.8 Contratos registrados según sexo, edad, sectores y división de actividad.</b></p>         | <p>Comprende el número de contratos de empleo registrados o comunicados en las Oficinas Públicas de Empleo, según sexo, edad, sectores y actividad.</p>   | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (MLR-18).</p>                              |
| <p><b>3.9 Contratos registrados según sexo y tipo de jornada, por duración y modalidad.</b></p>     | <p>Comprende el número de contratos de empleo registrados o comunicados en las Oficinas Públicas de Empleo, según sexo y tipo de jornada, por duración y modalidad.</p>   | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (MLR-21).</p>                              |
| <p><b>3.10 Contratos indefinidos acogidos a MFC, según sexo y edad, por CC AA. y provincia.</b></p> | <p>Comprende el número de contratos indefinidos acogidos a Medidas de Fomento de la Contratación, según sexo y edad, por CC AA. y provincias.</p>   | <p>Estadísticas de Contratos acogidos a MFC. Mensual. SEPE (Tabla 37.1M).</p> |
| <p><b>3.11 Contratos indefinidos acogidos a MFC, según sexo, tipo de contrato y colectivo.</b></p>  | <p>Comprende el número de contratos indefinidos acogidos a Medidas de Fomento de la Contratación, según sexo, tipo de contrato y colectivo de bonificación.</p>   | <p>Estadísticas de Contratos acogidos a MFC. Mensual. SEPE (Tabla 14.1M).</p> |
| <p><b>3.12 Afiliación a la seguridad Social, según sexo, edad, régimen y periodo.</b></p>           | <p>Comprende el número de trabajadores/as en alta según sexo, edad, régimen y periodo, tomando como base los registros de alta de las de Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> | <p>Boletín de Estadísticas. MITIN. Mensual (Tabla AFI-4)).</p>                |

#### 4. Población desempleada

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>4.1 Población parada, según sexo, grupo de edad y CC AA.</b></p> | <p>Comprende a todas las personas, de 16 o más años, que no han tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia, según sexo, grupo de edad y Comunidad Autónoma.</p> | <p>Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 7.40).</p> |
|--|---|--|

|   |   |   |
|---|---|---|
| 4.2 Población parada, según sexo, grupo de edad y tiempo de búsqueda de empleo.     | Comprende a todas las personas, de 16 o más años, que no han tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia, según sexo, grupo de edad y tiempo de búsqueda de empleo.                    | Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 4.16). |
| 4.3 Tasa de paro, según sexo, grupo de edad y CC AA.                                | Es el cociente entre el número total de personas paradas y el número total de activos y activas.  | Encuesta de Población Activa (EPA). INE. Trimestral (Tabla 4.2).  |
| 4.4 Paro registrado, según antigüedad en la inscripción, por sexo y grupos de edad. | Comprende el número de demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes en las Oficinas públicas de empleo, excluyendo a los colectivos de características específicas (ocupados/as, eventuales en agricultura). | Anuario de Estadísticas. (MITIN) (MLR-12).                        |

## 5. Población afectada por Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)

|  |  |  |
|--|--|--|
| 5.1 Trabajadores y trabajadoras afectadas por ERE, según efecto del expediente, tamaño de la empresa y sexo. | Comprende el número de personas afectadas por un ERE según efecto (extinción, reducción, suspensión), sexo y tamaño de la empresa, tomando como dato los expedientes resueltos y autorizados por el MITIN. | Anuario de Estadísticas. (MITIN) (REG-07). |
|--|--|--|

## 6. Población formada

|  |  |  |
|--|--|--|
| 6.1 Trabajadores/as participantes en AA FF. dirigidas a desempleados/as, según sexo y edad, por CC AA. y provincia.  | Comprende el número de personas participantes que terminan Acciones Formativas dirigidas a personas desempleadas, según sexo y edad, por Comunidad Autónoma y provincia.   | Anuario de Estadísticas. (MITIN) (FPE-16). |
| 6.2 Trabajadores/as participantes en AA FF. dirigidas a desempleados/as, según sexo y edad, por Familia Profesional. | Comprende el número de personas trabajadoras participantes que terminan Acciones Formativas dirigidas a personas desempleadas, según sexo y edad, por Familia Profesional. | Anuario de Estadísticas. (MITIN) (FPE-13). |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>6.3</b> Trabajadores/as participantes en Programas de E.T./C.O/T.E. según sexo, programa y CC AA.</p>                             | <p>Comprende el número de personas trabajadoras participantes en Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, según programa, sexo y Comunidad Autónoma.</p> | <p>Anuario de Estadísticas. (MITIN) (FPE-28).</p> |
| <p><b>6.4</b> Trabajadores/as participantes en acciones de políticas activas del mercado de trabajo, por tipo de acción y por sexo.</p> | <p>Comprende el número de personas trabajadoras participantes que comienzan en ese año una acción de políticas activas del mercado de trabajo, por tipo de acción y por sexo.</p>  | <p>Anuario de Estadísticas. (MITIN) (PMT-04).</p> |

## 7. Siniestrabilidad laboral

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>7.1</b> Accidentes de trabajo con baja, según gravedad, por sexo y edad del trabajador/a.</p> | <p>Comprende el número de accidentes con baja, según gravedad, por sexo y edad del trabajador o trabajadora, tomando como fuente los datos contenidos en el parte de accidente de trabajo comunicado a la Seguridad Social.</p> | <p>Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. MITIN. Mensual (ATE-1.3).</p> |
| <p><b>7.2</b> Enfermedades profesionales, según sexo y edad del trabajador/a.</p>                   | <p>Comprende el número de enfermedades profesionales, con baja y sin baja, según sexo y edad del trabajador o trabajadora, tomando como fuente los datos de Enfermedades Profesionales comunicados a la Seguridad Social.</p>   | <p>Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. MITIN. Mensual. (ATE-36).</p> |

## 8. Cohesión social

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>8.1</b> Tasa de riesgo de pobreza, por edad y sexo.</p>                 | <p>Porcentaje de población que vive en hogares cuya renta total equivalente es inferior al 60% de la renta media equivalente nacional.</p> | <p>Encuesta de condiciones de vida. INE. Anual (Tabla 3.1.).</p> |
| <p><b>8.2</b> Evolución de la tasa de riesgo de pobreza, por edad y sexo.</p> | <p>Evolución (2004-2010) de la tasa de riesgo de riesgo de pobreza, por edad y sexo.</p>   | <p>Encuesta de condiciones de vida. INE. Anual (Tabla 1.2.).</p> |



| 9. Salarios: Brecha salarial  |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>9.1 Ganancia media anual nacional por persona trabajadora, según sexo y grupo principal de ocupación.</b></p>   | <p>La ganancia media anual nacional por persona trabajadora comprende el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y las retribuciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta de la persona trabajadora o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), según sexo y grupo principal de ocupación. (Último dato en 2009).</p> | <p>Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE Cuatrienal (Tabla 2.2.).</p> |
| <p><b>9.2 Ganancia por hora normal de trabajo, nacional y por CC AA., según sexo y sector de actividad.</b></p>   | <p>La ganancia por hora normal de trabajo, nacional y por Comunidad Autónoma, por persona trabajadora comprende el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y las retribuciones en especie. Se computan los devengos brutos o las retenciones a cuenta del IRPF, según sexo y sector de actividad. (Último dato en 2009).</p>  | <p>Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE Cuatrienal (Tabla 4.1.).</p> |
| <p><b>9.3 Porcentaje de personas trabajadoras en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) por tipo de jornada y sexo.</b></p> | <p>Comprende el porcentaje de personas trabajadoras, en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al intervalo de ganancias) por tipo de jornada y sexo. (Último dato en 2009).</p>  | <p>Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE Cuatrienal (Tabla 1.2.).</p> |

## b. Mejora de la conciliación y de la corresponsabilidad

### Indicador

## MEJORA DE LA CONCILIACIÓN Y DE LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

| INDICADOR  | DESCRIPCIÓN Y CÁLCULO   | FUENTE  |
|--|---|---|
| <b>1. Distribución de usos de tiempo</b>   |   |   |
| 1.1 Minutos promedios dedicados al hogar y familia, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.    | Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (en minutos) dedicada a la actividad de hogar y familia por dichas personas, según sexo, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.    | Encuesta de Empleo del Tiempo. 2009-2010. INE (Tabla 1.15). |
| 1.2 Minutos promedios dedicados al trabajo remunerado, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional. | Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (en minutos) dedicada a la actividad de trabajo remunerado por dichas personas, según sexo, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional. | Encuesta de Empleo del Tiempo. 2009-2010. INE (Tabla 1.8).  |
| 1.3 Minutos promedios dedicados a estudio, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.             | Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (en minutos) dedicada a la actividad de estudio por dichas personas, según sexo, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.            | Encuesta de Empleo del Tiempo. 2009-2010. INE (Tabla 1.11). |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>1.4 Minutos promedios dedicados a vida social y diversión, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.</b></p>     | <p>Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (en minutos) dedicada a la actividad de vida social y diversión, por dichas personas, según sexo, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.</p> | <p>Encuesta de Empleo del Tiempo. 2009-2010. INE (Tabla 1.30).</p>       |
| <p><b>1.5 Minutos promedios dedicados a las principales actividades, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.</b></p> | <p>Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (en minutos) dedicada a las principales actividades, por dichas personas, según sexo, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.</p>             | <p>Encuesta de Empleo del Tiempo. 2009-2010. INE (Tabla 1.3).</p>        |
| <p><b>1.6 Minutos promedios dedicados a las principales actividades, según sexo y CC AA.</b></p>   | <p>Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (en minutos) dedicada a las principales actividades por dichas personas, según sexo y Comunidad Autónoma.</p>   | <p>Encuesta de Empleo del Tiempo. 2009-2010. INE (Tabla CC AA.-1.3).</p> |

## 2. Excedencia y permisos paternidad/maternidad

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>2.1 Excedencias por cuidado familiar, según sexo de la persona perceptora, por CC AA. y provincia.</b></p> | <p>Comprende el número de excedencias por cuidado familiar, según el sexo de la persona perceptora, por Comunidad Autónoma y provincia, y por tipología de cuidado: familiar o hijos/as.</p> | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN).<br/>(Tablas: PMA-03; PMA-04; PMA-05)</p> |
|--|--|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>2.2 Permisos de maternidad, según sexo, por CC AA. y provincia.</b></p> | <p>Comprende el número de permisos por maternidad, para ambos sexos, tomando como base el número de prestaciones económicas concedidas según sexo, por CC AA. y provincia.</p> | <p>Estadísticas de la Seguridad Social. Otras Prestaciones 2010-2011 (MITIN).</p> |
| <p><b>2.3 Permisos de paternidad, según sexo, por CC AA. y provincia.</b></p> | <p>Comprende el número de permisos por paternidad, para ambos sexos, tomando como base el número de prestaciones económicas concedidas según sexo, por CC AA. y provincia.</p> | <p>Estadísticas de la Seguridad Social. Otras Prestaciones 2010-2011 (MITIN).</p> |

### 3. Escolarización de 0 a 3 años

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>3.1 Tasa neta de escolaridad de 0 a 3 según edad y CC AA.</b></p>         | <p>Escolarización de 0 a 3 años<br/>Porcentaje de escolarización de la población infantil (0 a 3 años), según edad, por CC AA.</p>  | <p>Estadísticas de Educación. Anual. (M. de Educación) (Tabla D.1.3).</p>                         |
| <p><b>3.2 Alumnado matriculado de 0 a 3 años, según sexo, edad y CC AA.</b></p> | <p>Comprende el número de alumnado matriculado en todos los centros de primaria, independientemente de la titularidad (privada, pública), según sexo y edad, por CC AA.</p> | <p>Estadísticas de Educación. Anual. (M. de Educación) (Tabla 2. Enseñanza no universitaria).</p> |

## c. Medidas de protección social

| Indicador  |  |   |
|--|--|---|
| MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL   |  |   |
| INDICADOR  | DESCRIPCIÓN Y CÁLCULO  | FUENTE                                    |
| <b>1. Prestaciones contributivas (Pensiones) no contributivas</b>  |  |   |
| 1.1 Pensiones de incapacidad permanente e Importe medio, según grado por sexo y régimen de la S. Social. | Comprende el número de pensiones de incapacidad permanente e Importe medio, según grado por sexo y régimen de la S. Social (General; Autónomos; Agrario; Emplea. hogar). | Anuario de Estadísticas (MITIN) (PEN-04). |
| 1.2 Pensiones de jubilación e Importe medio, según sexo y edad.  | Comprende el número de pensiones de jubilación e Importe medio, según sexo y edad.   | Anuario de Estadísticas (MITIN) (PEN-06). |
| 1.3 Pensiones de viudedad, e Importe medio, según sexo y edad.   | Comprende el número de pensiones de viudedad e Importe medio, según sexo y edad.   | Anuario de Estadísticas (MITIN) (PEN-07). |
| 1.4 Pensiones de orfandad y favor familiar e Importe medio, según sexo y edad.                           | Comprende el número de pensiones de orfandad y favor familiar e Importe medio, según sexo y edad.  | Anuario de Estadísticas (MITIN) (PEN-07). |
| 1.5 Personas beneficiarias de prestaciones no contributivas, según sexo, modalidad y clase.              | Comprende el número de personas que reciben una prestación no contributiva, según sexo, modalidad y por clase (Seguridad Social, Asistenciales, LISMI).                  | Anuario de Estadísticas (MITIN) (PNC-01). |

## 2. Pensiones por desempleo

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>2.1</b> Personas beneficiarias de prestaciones por clase de prestación, sexo, edad y periodo.</p>                       | <p>Comprende el número de personas beneficiarias de prestaciones por clase (Contributiva; Asistencial; Eventual agraria), sexo, edad y periodo.</p>                                      | <p>Estadísticas de Protección Social INE. Anual (Tabla 2.1).</p> |
| <p><b>2.2</b> Tasa de cobertura por desempleo.</p>  | <p>Porcentaje de población desempleada cubierta por alguna modalidad de prestación por desempleo (Elaboración a partir de las tablas PRD 01/MLR 08).</p>                                 | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (Tablas PRD 01 y MLR 08).</p> |
| <p><b>2.3</b> Cuantía media diaria bruta reconocida a personas beneficiarias de prestaciones, según sexo, edad y periodo.</p> | <p>Comprende la cuantía media bruta (incluye la Seg. Social del trabajador/a) reconocida a personas beneficiarias de prestaciones de nivel contributivo, según sexo, edad y periodo.</p> | <p>Estadísticas de Protección Social INE. Anual (Tabla 2.5).</p> |

## 3. Prestaciones por maternidad y paternidad

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>3.1</b> Prestaciones de maternidad por CC AA. sexo de la persona perceptora, importe y periodo.</p> | <p>Comprende el número de prestaciones de maternidad, por CC AA., sexo de la persona perceptora, importe y periodo.</p> | <p>Estadísticas de Protección Social INE. Anual (Tabla 6.1).</p> |
| <p><b>3.2</b> Prestaciones de paternidad por CC AA. sexo de la persona perceptora, importe y periodo.</p> | <p>Comprende el número de prestaciones de paternidad, por CC AA., sexo de la persona perceptora, importe y periodo.</p> | <p>Estadísticas de Protección Social INE. Anual (Tabla 6.2).</p> |

## d. Medidas de reactivación económica

| Indicador   |  |  |
|---|--|--|
| MEDIDAS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA   |  |  |
| INDICADOR   | DESCRIPCIÓN Y CÁLCULO  | FUENTE                                     |
| <b>1. Empresas existentes. Movimiento de altas y bajas</b>  |  |  |
| 1.1 Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras, según tamaño, por tipo y sexo.   | Comprende el número de empresas con personas trabajadoras por cuenta ajena, según tamaño, tipo de forma jurídica y número de empleados/as, agrupadas por sexo. | Anuario de Estadísticas (MITIN) (EMP-04).  |
| 1.2 Altas y bajas de Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras de las mismas, según sexo, por tipo de empresa.                                    | Comprende el número de altas y bajas de empresas con personas trabajadoras por cuenta ajena, agrupadas por sexo y por tipo de forma jurídica de la empresa.    | Anuario de Estadísticas (MITIN) (EMP-07).  |
| 1.3 Altas y bajas de Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras de las mismas, según sexo, por tamaño de empresa.                                  | Comprende el número de altas y bajas de empresas con personas trabajadoras por cuenta ajena, agrupadas por sexo y según tamaño de la empresa.                  | Anuario de Estadísticas (MITIN) (EMP-08B). |
| 1.4 Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras, según tamaño de la empresa y sexo, por CC AA. y provincia de radicación de sus centros de trabajo. | Comprende el número de empresas con personas trabajadoras por cuenta ajena, por CC AA. y provincia, según número de empleados/as, agrupados por sexo.          | Anuario de Estadísticas (MITIN) (EMP-18).  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>1.5 Altas de Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras de las mismas, según sexo, por CC AA. y provincia de radicación de sus centros de trabajo.</b></p> | <p>Comprende el número de altas de empresas con personas trabajadoras por cuenta ajena, por CC AA. y provincia, según número de empleados/as, agrupados por sexo.</p> | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (EMP-19 y 20).</p> |
|---|---|---|

## 2. Empresas creadas en sectores emergentes

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>2.1 Altas y Bajas de empresas y personas trabajadoras de las mismas, por sector y división de actividad.</b></p> | <p>Comprende el número de altas y bajas de empresas con personas trabajadoras por cuenta ajena y n.º de empleados/as de las mismas, por sector y división de actividad (hasta dos unidades de CNAE-2009).</p> | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (EMP-06).</p>                       |
| <p><b>2.2 Altas de empresas por actividad principal (sectores emergentes).</b></p>                                     | <p>Comprende el número de altas de empresas por actividad principal (divisiones CNAE-2009) para sectores emergentes, forma jurídica y estrato de personas asalariadas.</p>                                    | <p>Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE. Anual (Tabla 3.4).</p> |

## 3. Trabajadores autónomos. Movimiento de altas y bajas

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>3.1 Personas trabajadoras autónomas en alta en el RETA, por sexo, periodo, edad y CC AA.</b></p>                | <p>Comprende el número de personas trabajadoras autónomas en alta en el Régimen especial de Trabajadores Autónomos (RETA), por sexo, periodo trimestral, edad, CC AA., etc.</p>                  | <p>Estadísticas de Seguridad Social. Trimestral. (MITIN).</p> |
| <p><b>3.2 Personas trabajadoras en alta laboral, por sexo, edad, dependencia laboral y régimen de cotización.</b></p> | <p>Comprende el número de personas trabajadoras en alta laboral, por sexo, edad, dependencia (ajena, propia) y régimen de cotización (General; Agrario; Mar; Autónomos; Empleados de Hogar).</p> | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (AFI-01).</p>              |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>3.3</b> Altas y bajas de personas trabajadoras, por sexo, dependencia laboral y régimen de cotización.</p>          | <p>Comprende el número de altas y bajas de trabajadoras y trabajadores autónomos por sexo, dependencia (ajena, propia) y régimen de cotización (General; Agrario; Mar; Autónomos; Empleados de Hogar).</p> | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (AFI-10).</p> |
| <p><b>3.4</b> Personas trabajadoras Autónomos en alta laboral, según sin y con personas asalariadas, por sexo y edad.</p> | <p>Comprende el número de trabajadoras y trabajadores autónomos en alta laboral, según tengan o no personas a su cargo, por sexo y edad.</p>   | <p>Anuario de Estadísticas (MITIN) (AFI-30).</p> |

## e. Medidas para hacer aflorar la economía sumergida

### Indicador

# MEDIDAS PARA HACER AFLORAR LA ECONOMÍA SUMERGIDA

| INDICADOR   | DESCRIPCIÓN Y CÁLCULO  | FUENTE  |
|---|--|---|
| <b>1. Actividades mayoritariamente femeninas</b>  |  |   |
| <b>1.1</b> Personas trabajadoras afiliadas en el R.E. de Empleados de Hogar.  | Comprende el número de personas trabajadoras en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.   | Estadísticas de Seguridad Social. Mensual. (MITIN).   |
| <b>1.2</b> Personas trabajadoras afiliadas en alta laboral, según régimen y sexo, por sector y división de actividad (Hogares).     | Comprende el número de personas trabajadoras afiliadas en alta laboral, según régimen y sexo, por sector y división de actividad (División 97: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico). | Anuario de Estadísticas (MITIN) (AFI-03).   |
| <b>1.3</b> Personas trabajadoras afiliadas en alta laboral, según régimen y sexo, por sector y división de actividad (S. Sociales). | Comprende el número de personas trabajadoras afiliadas en alta laboral, según régimen y sexo, por sector y división de actividad (División 88: Actividades de servicios sociales sin alojamiento).                 | Anuario de Estadísticas (MITIN) (AFI03B).   |
| <b>1.4</b> Cuidadoras/es no profesionales de personas en situación de dependencia (Convenio especial).                              | Comprende el número de personas cuidadoras no profesionales de personas en situación de dependencia (Convenio especial del IMSERSO), según sexo, edad, CC.AA. y provincia.   | Estadísticas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Anual. (M. de Sanidad). |

## f. Mujeres en grupos vulnerables

### Indicador

## MUJERES EN GRUPOS VULNERABLES

| INDICADOR   | DESCRIPCIÓN Y CÁLCULO  | FUENTE   |
|---|--|--|
| <b>1. Mujeres con discapacidad</b>  |  |  |
| 1.1 Población de 16 y más años con discapacidad según su relación con la actividad por CC AA. y edad.           | Comprende a la población de 16 y más años con discapacidad según su relación con la actividad (trabajando, desempleo...) por CC AA. y edad.                  | Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia. (INE) 2008. (Empleo y Educación CC AA.Tabla 1.1). |
| <b>2. Trabajadoras agrícolas</b>  |  |  |
| 2.1 Ocupadas por sector económico (Agricultura) y condición socioeconómica.                                     | Comprende el número de personas ocupadas por sector económico (Agricultura) y condición socioeconómica (empresarias, profesionales, técnicas, operarias...). | Encuesta de Población Activa (EPA). Trimestral.INE (Tabla 3.28).   |
| 2.2 Paradas por rama de actividad (Agricultura). Valores absolutos y porcentajes respecto del total del sector. | Comprende el número de personas paradas por rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total del sector.                                | Encuesta de Población Activa (EPA). Trimestral. INE (Tabla 4.24).  |

### 3. Población gitana

**3.1 Población gitana, según situación socioprofesional, por edad, sexo y CC AA.**

Comprende la población de etnia gitana, según situación socioprofesional (activa, ocupada y en paro), por edad, sexo y CC AA. (\*).

Encuesta Población Gitana y Empleo (Fundación Secretario Gitano) 2008.

### 4. Población inmigrante

**4.1 Personas activas por nacionalidad, sexo y grupo de edad.**

Comprende el número de personas activas por nacionalidad, sexo y grupo de edad.

Encuesta de Población Activa (EPA). Trimestral.INE (Tabla 2.7).

**4.2 Personas ocupadas por nacionalidad, sexo y grupo de edad.**

Comprende el número de personas ocupadas por nacionalidad, sexo y grupo de edad.

Encuesta de Población Activa (EPA). Trimestral.INE (Tabla 3.4).

(\*) Estimación, en base a encuesta personal (1.500 u.m.) sobre la población total de personas de etnia gitana por edad, sexo y CC AA.

# cinco



TABLA RESUMEN





## Tabla resumen

### MEJORA DE EMPLEO

| INDICADORES SELECCIONADOS  | SEIG (*) |
|--|----------|
| <b>1. Población económicamente activa</b>  |          |
| 1.1. Población activa, según sexo, edad, periodo y CC AA.  | E.1.1    |
| 1.2. Tasa de actividad, según sexo, edad, periodo y CC AA.   | E.1.2    |
| <b>2. Población económicamente inactiva</b>  |          |
| 2.1. Personas inactivas por clase principal de inactividad, sexo y CC AA.                          | E.1.4    |
| 2.2. Personas inactivas por clase principal de inactividad, sexo y grupo de edad.                  | E.1.4    |
| 2.3. Personas inactivas según sexo, edad y motivo de no buscar empleo.                             | E.1.5    |
| <b>3. Población ocupada</b>  |          |
| 3.1. Población ocupada, según sexo, edad, periodo y CC AA.   | E.1.6    |
| 3.2. Tasa de empleo, según sexo, edad y CC AA.   |          |
| 3.3. Personas ocupadas según sexo, sector económico y condición socioeconómica.                    | E.2.1    |
| 3.4. Personas ocupadas según sexo, situación profesional y rama de actividad.                      | E.2.2    |
| 3.5. Personas ocupadas por tipo de jornada, sexo, edad, rama de actividad y situación profesional. | E.1.9    |
| 3.6. Personas asalariadas por tipo de contrato o relación laboral, sexo y CC AA.                   |          |
| 3.7. Contratos registrados según sexo y nivel de estudios terminados.                              |          |
| 3.8. Contratos registrados según sexo, edad, sectores y división de actividad.                     | E.1.22   |
| 3.9. Contratos registrados según sexo y tipo de jornada, por duración y modalidad.                 |          |
| 3.10. Contratos indefinidos acogidos a MFC, según sexo y edad, por CC AA. y provincia.             |          |

|  |        |
|--|--------|
| 3.11. Contratos indefinidos acogidos a MFC, según sexo, tipo de contrato y colectivo.  |        |
| 3.12. Afiliación a la seguridad Social, según sexo, edad, régimen y período.   | E.1.24 |
| <b>4. Población desempleada.</b>   |        |
| 4.1. Población parada, según sexo, edad y CC AA.   | E.1.14 |
| 4.2. Población parada, según sexo, edad y tiempo de búsqueda de empleo.  |        |
| 4.3. Tasa de paro, según sexo, edad y CC AA.   | E.1.15 |
| 4.4. Paro registrado según antigüedad en la inscripción, sexo y grupos de edad.  | E.1.16 |
| <b>5. Población afectada por Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)</b>   |        |
| 5.1. Personas trabajadoras afectadas por ERE, según efecto, tamaño de la empresa y sexo.   |        |
| <b>6. Población formada</b>  |        |
| 6.1. Personas trabajadoras/participantes en AA FF: dirigidas a desempleadas/os, según sexo, y edad, por CC AA.                     |        |
| 6.2. Personas trabajadoras/participantes en AA FF: dirigidas a desempleadas/os, según sexo, edad y familia profesional.            |        |
| 6.3. Personas trabajadoras/participantes en Programas de E.T./C.O./T.E. según sexo, programa y CC AA.                              |        |
| 6.4. Personas trabajadoras/participantes en acciones de políticas activas del mercado de trabajo, por tipo de acción y según sexo. |        |
| <b>7. Siniestralidad laboral</b>   |        |
| 7.1. Accidentes de trabajo con baja, según gravedad, por sexo y edad.  | T.5.9  |
| 7.2. Enfermedades profesionales con baja, según sexo y edad.   |        |
| <b>8. Cohesión social</b>  |        |
| 8.1. Tasa de riesgo de pobreza, según edad y sexo.   | V.1.24 |
| 8.2. Evolución de la tasa de riesgo de pobreza, según edad y sexo.   | V.1.24 |
| <b>9. Salarios: Brecha salarial</b>  |        |
| 9.1. Ganancia media anual nacional por persona empleada, según sexo y grupo principal de ocupación.                                | E.3.10 |
| 9.2. Ganancia por hora normal de trabajo, nacional y por CC AA. según sexo y sector de actividad.                                  | E.3.10 |
| 9.3. Porcentaje de personas empleadas en función de su ganancia al SMIII, por tipo de jornada y sexo.                              |        |



## MEJORA DE LA CONCILIACIÓN Y DE LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDALABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

| INDICADORES SELECCIONADOS   | SEIG (*) |
|---|----------|
| <b>10. Distribución de usos del tiempo</b>  |          |
| 10.1. Minutos promedio dedicados al hogar y familia, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.            | C.1.4    |
| 10.2. Minutos promedio dedicados al trabajo remunerado, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.         | C.1.2    |
| 10.3. Minutos promedio dedicados a estudio, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.                     | C.1.3    |
| 10.4. Minutos promedio dedicados a vida social y diversión, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional.     | C.1.6    |
| 10.5. Minutos promedio dedicados a las principales actividades, según sexo, edad, estado civil, nivel educativo, tamaño de hogar y relación con la actividad y situación profesional. |          |
| 10.6. Minutos promedio dedicados a las principales actividades, según sexo y CC AA.   |          |
| <b>11. Excedencias y permisos paternidad/maternidad.</b>  |          |
| 11.1. Excedencias por cuidados familiares, según sexo de la persona perceptora, por CC AA. y provincia.   | C.1.18   |
| 11.2. Permisos de maternidad, según sexo, por CC AA. y provincia.   | C.1.15   |
| 11.3. Permisos de paternidad según sexo, por CC AA. y provincia.  | C.1.16   |
| <b>12. Escolarización de 0 a 3 años</b>   |          |
| 12.1. Tasa neta de escolaridad de 0 a 3 años, según edad y CC AA.   | V.1.34   |
| 12.2. Alumnado matriculado de 0 a 3 años, según sexo, edad y CC AA.   |          |

## MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

| INDICADORES SELECCIONADOS  | SEIG (*) |
|--|----------|
| <b>13. Prestaciones contributivas (Pensiones) y no contributivas</b>   |          |
| 13.1. Pensiones de incapacidad permanente e importe medio, según grado, por edad, sexo y régimen de la Seguridad Social. | P.1.1    |
| 13.2. Pensiones de jubilación e importe medio, según sexo y edad.  | P.1.2    |
| 13.3. Pensiones de viudedad e importe medio, según sexo y edad.  | P.1.3    |
| 13.4. Pensiones de orfandad y favor familiar pe importe medio, según sexo y edad.  | P.1.4    |
| 13.5. Personas beneficiarias de prestaciones no contributivas según sexo, modalidad y clase.                             |          |
| <b>14. Prestaciones por desempleo</b>  |          |
| 14.1. Personas beneficiarias de prestaciones por clase de prestación, sexo, edad y periodo.                              |          |
| 14.2. Tasa de cobertura por desempleo.   | P.1.8    |
| 14.3. Cuantía media bruta reconocida a personas beneficiarias de prestaciones, según sexo, edad y periodo.               |          |
| <b>15. Prestaciones por maternidad y paternidad</b>  |          |
| 15.1. Prestaciones de maternidad por CC AA. sexo del perceptor, importe y periodo.                                       | P.1.11   |
| 15.2. Prestaciones de paternidad por CC AA. sexo del perceptor, importe y periodo.                                       | P.1.12   |

## MEDIDAS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA

### INDICADORES SELECCIONADOS

SEIG (\*)

#### 16. Empresas existentes. Movimiento de altas y bajas

16.1. Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras según tamaño, por tipo de forma jurídica y sexo.

16.2. Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras según tipo de empresa y sexo.

16.3. Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras según sexo y tamaño de la empresa.

16.4. Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras según tamaño de empresa y sexo, por CC AA. y provincia.

16.5. Empresas Cuenta Ajena y personas trabajadoras según sexo, por CC AA. y provincia.

#### 17. Empresas creadas en sectores emergentes

17.1. Altas y Bajas de empresas y personas trabajadoras de las mismas, por sector y división de actividad.

17.2. Altas de empresas por actividad principal (sectores emergentes).

#### 18. Trabajadoras y trabajadores autónomos. Movimiento de altas y bajas

18.1. Trabajadoras y trabajadores autónomos en alta en el RETA, por sexo, periodo, edad y CC AA.

18.2. Personas trabajadoras en alta laboral, por sexo, edad, dependencia laboral y régimen de cotización.

18.3. Altas y bajas de personas trabajadoras, por sexo, dependencia laboral y régimen de cotización.

18.4. Trabajadoras y trabajadores en Régimen de Autónomos en alta laboral, según sin y con asalariados, por sexo y edad.

## MEDIDAS PARA AFLORAR LA ECONOMÍA SUMERGIDA

### INDICADORES SELECCIONADOS

SEIG (\*)

#### 19. Actividades mayoritariamente femeninas

19.1. Personas afiliadas en el R.E. de Empleados de Hogar.

19.2. Personas afiliadas en alta laboral, según régimen y sexo, por sector y división de actividad (Hogares).

19.3. Personas afiliadas en alta laboral, según régimen y sexo, por sector y división de actividad (S. Social).

19.4. Personas cuidadoras no profesionales de personas en situación de dependencia (Convenio especial).

## MUJERES EN GRUPOS VULNERABLES

### INDICADORES SELECCIONADOS

SEIG (\*)

#### 20. Mujeres con discapacidad

20.1. Población de 16 y más años, con discapacidad, según su relación con la actividad, por CC AA., edad y sexo.

V.2.1

#### 21. Trabajadoras agrícolas

21.1. Ocupadas por sector económico (Agricultura), sexo y condición socioeconómica.

21.2. Desempleadas por sector económico (Agricultura), sexo y condición socioeconómica.

#### 22. Población gitana

22.1. Población gitana, según situación socioprofesional, por sexo y grupo de edad.

V.4.7

#### 23. Población inmigrante

23.1. Activas por nacionalidad, sexo y grupo de edad.

23.2. Ocupadas por nacionalidad, sexo y grupo de edad.

SEIG (\*). Sistema Estatal de Indicadores de Género

# seis



ANEXOS





## Legislación aplicable

- Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (BOE, núm. 55, de 05 de marzo de 2011).
- Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (BOE, núm. 61, de 12 de marzo de 2011).
- Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. (BOE, núm. 37, de 12 de febrero de 2011). Pendiente de convalidación a Ley.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. (BOE, núm. 43, de 19 de febrero de 2011). Pendiente de convalidación a Ley.
- Real Decreto-ley 5/2011 de 29 de abril, de medidas para la regularización y control de empleo sumergido y fomento de rehabilitación de viviendas.
- Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Ley 35/2011 de 4 de octubre sobre Titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

# Fuentes utilizadas para la generación de estadísticas e indicadores de género

- **DIRECTORIO CENTRAL DE EMPRESAS (DIRCE) (INE).** Reúne en un sistema de información único a todas las empresas españolas y sus unidades locales ubicadas en el territorio nacional. Su objetivo básico es hacer posible la realización de encuestas económicas por muestreo. Se actualiza una vez al año, generándose un nuevo sistema de información a 1 de enero de cada período. Se publica una explotación estadística de los resultados para empresas y unidades locales, desglosados por comunidades autónomas según condición jurídica, actividad económica principal y estrato de personas asalariadas asignado. El DIRCE genera información asociada a: altas, permanencias y bajas, clasificadas estas según sector económico, condición jurídica y estrato de asalariados. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- **ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). (INE).** Es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (personas ocupadas y paradas), así como de la población ajena al mercado laboral (personas inactivas). La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 180.000 personas. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- **ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL (INE).** Es una operación estadística de periodicidad cuatrienal (a partir de los resultados de la Encuesta de 2002), realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. Esta encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- **ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA (ECV) (INE).** Es una encuesta anual dirigida a hogares, pertenece al conjunto, cada vez más completo, de operaciones estadísticas armonizadas para los



países de la Unión Europea. La realización de la ECV permite poner a disposición de la Comisión Europea un instrumento estadístico de primer orden para el estudio de la pobreza y desigualdad, el seguimiento de la cohesión social en el territorio de su ámbito, el estudio de las necesidades de la población y del impacto de las políticas sociales y económicas sobre los hogares y las personas, así como para el diseño de nuevas políticas. [www.ine.es](http://www.ine.es)

- **ENCUESTA SOBRE LA ESTRUCTURA DE LAS EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS** se efectúa en todos los países miembros de la Unión Europea de acuerdo a los Reglamentos (CE) Núm. 143/2002 y al Núm 2139/2004 de la Comisión. España participó por primera vez en este programa comunitario con la encuesta por muestreo del año 1987. Con posterioridad se han realizado los censos en los años 1989 y 1999 y las encuestas por muestreo en los años 1993, 1995, 1997 y 2003. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- **ESTADÍSTICAS CONDICIONES DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES (INE)**. Tienen su procedencia del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales, y del Boletín de Estadísticas Laborales (MITIN). Dentro de las Relaciones Laborales se presenta información separada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, jornada efectiva media y horas extraordinarias, salario mínimo interprofesional, fondo de garantía salarial, mediación, arbitraje y conciliación, regulación de empleo, convenios colectivos de trabajo, asuntos judiciales sociales y huelgas y cierres patronales. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- **ESTADÍSTICAS DE PROTECCION SOCIAL (INE)**. Tienen su procedencia del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales, y del Boletín de Estadísticas Laborales (MITIN). Se presenta información separada de Cuentas integradas de protección social (SEEPROS), prestaciones por desempleo, prestaciones no contributivas, pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, prestaciones familiares por menores a cargo, medidas de protección a la infancia, familias numerosas y conciliación de la vida familiar y laboral. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- **ESTADÍSTICAS LABORALES. ANUARIO DE ESTADÍSTICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION (MITIN)**. El anuario recopila los principales datos sociolaborales de España y de la UE en siete capítulos: Mercado de trabajo; Inmigración y emigración; Políticas de mercado de trabajo, formación profesional y apoyo al empleo; Condiciones de trabajo y relaciones laborales; Prestaciones de la seguridad Social y otra protección social: Información económica; Síntesis estadística de la UE. La periodicidad es anual. [www.mitin.es](http://www.mitin.es)
- **ESTADÍSTICAS LABORALES. BOLETIN MENSUAL (MITIN)**. Este Boletín recopila los principales datos sociolaborales de España, estructurados en series estadísticas, con información de los últimos diez años, además de los últimos dieciocho meses, en el caso de series mensuales, o de los últimos dieciséis trimestres, cuando los datos son trimestrales. Su contenido está estructurado

en cuatro apartados: Mercado de Trabajo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales; Protección Social y Otras Estadísticas. Se actualiza cada apartado según se va disponiendo de la información, dentro de las fechas establecidas para cada estadística en el calendario de difusión. [www.mitin.es](http://www.mitin.es)

- **ESTADÍSTICAS. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE).** Información estadística procedente del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo SISPE, que se obtiene compartiendo la información básica de los Servicios Públicos de Empleo Estatal y Autonómicos, en materia de Políticas Activas de Empleo y Prestaciones por Desempleo. La información estadística, de periodicidad mensual, se refiere a demandantes de empleo, paro registrado y contratos registrados en las oficinas o a través de internet (CONTRAT@), a última día del mes en curso.
- **ESTADÍSTICAS DE EDUCACIÓN (Ministerio de Educación).** La información disponible se presenta como datos y cifras del curso escolar y las cifras de la Educación en España Estadísticas e indicadores, ambas publicaciones estadísticas tienen carácter anual y las publica el Ministerio de Educación. Los indicadores educativos, con carácter anual, los publica el Instituto de Evaluación. [www.educacion.gob.es](http://www.educacion.gob.es)
- **ESTADÍSTICAS DEL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA (SAAD) (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad).** Se presentan los datos estadísticos de la gestión del SAAD realizada por parte de las distintas Administraciones Públicas implicadas en su gestión. [www.msps.es](http://www.msps.es)

# Niveles de desagregación de las estadísticas e indicadores de género

La desagregación de los datos, desde la perspectiva del análisis de género, tiene el propósito de despegar la información disponible sobre los diferentes fenómenos, en términos de las diferencias por sexo, geográficas, entre otras. Además permite visibilizar situaciones que, cuando se agrega la información, ocultan las diferencias o desigualdades de género, como ocurre con las clasificaciones muy agregadas de ocupaciones, enfermedades o muertes. De ahí la importancia de que cada uno de los organismos analice los datos desagregados antes de ser agrupados en clasificaciones generales, de manera que puedan dar cuenta de la realidad que experimentan grupos específicos de mujeres y de hombres. En el ámbito geográfico, por ejemplo, algunos indicadores pueden no presentar brechas significativas entre hombres y mujeres, si los datos obtenidos están referidos al total nacional.

Es necesario tener en cuenta, para la desagregación de los datos, siempre que la fuente de información lo permita:

- Ámbitos de residencia urbana y rural.
- Comunidades Autónomas, regiones, provincias, municipios.
- Tramos de edad.
- Clasificación socioeconómica.
- Subgrupos de población discriminada (discapacitada, inmigrante, en riesgo de exclusión, etc.).

# Listado de indicadores europeos de empleo

## Indicadores clave estructurales

1. Tasa de desempleo.
2. Tasa de empleo (total).
3. Tasa de empleo de las personas con edades entre 55 y 64 años.
4. Tasa de actividad.
5. Tasa de desempleo de larga duración.
6. Creación de empresas.
7. Tasa de supervivencia de las empresas de nueva creación.
8. Aumento del empleo.
9. Tendencias en materia de accidentes de trabajo.
10. Participación en la educación y la formación.
11. Inversión en recursos educativos.
12. Participación en la Formación Profesional Continua.
13. Edad media de salida del mercado de trabajo.
14. Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.
15. Abandono prematuro del sistema escolar.
16. Trampa de desempleo.
17. Imposición de los bajos salarios.
18. Disparidades regionales. Coeficientes de variación.

## Indicadores clave no estructurales

1. Transiciones en función del nivel de remuneración.
2. Aumento de la productividad laboral per cápita.
3. Aumento de productividad laboral por hora trabajada.
4. Transiciones en función de la situación relativa al empleo.
5. Acciones preventivas.
6. Nuevo comienzo (a).
7. Nuevo comienzo (b).
8. Medidas de activación a favor de desempleados/as de larga duración.
9. Seguimiento de las personas participantes en una medida activa.
10. Diversidad de las modalidades de trabajo 1 (tiempo parcial + duración determinada cuenta propia).
11. Diversidad de las modalidades de trabajo 2 (empleo atípico).
12. Diversidad de las modalidades de trabajo 3 (trabajo por cuenta propia).
13. Transiciones por tipo de contrato.
14. Tendencias en materia de enfermedades profesionales.
15. Transparencia de las ofertas de empleo.
16. Nivel de estudios de los y las jóvenes de 22 años de edad.
17. Diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo.
18. Diferencias entre hombres y mujeres en materia de desempleo.
19. Incidencia de la responsabilidad parental en el empleo.
20. Cuidado de niños y niñas.
21. Diferencias en materia de tasa de desempleo de las personas desfavorecidas.
22. Diferencia entre la tasa de desempleo de las personas nacionales de la UE y de terceros países.

# Glosario

## A

### **Acción positiva**

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. A veces se denomina “Discriminación positiva”.

### **Análisis en función del género**

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a como aplican criterios relacionados con el género.

### **Análisis por género**

Estudio de las diferentes de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

### **Atención a la infancia**

Concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y las niñas así como de las madres y padres. (Recomendación 92/241 del Consejo de la UE, de 31.3.92 D.O n° L 123).

### **Atención a personas dependientes**

Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.

### **Auditoría de género**

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.

### **Ayuda familiar**

Miembro de la familia que trabaja en una empresa familiar, como una explotación agrícola, una tienda, un pequeño negocio o una práctica profesional. Suele tratarse de la esposa, una hija o un hijo.

## B

### **Barreras invisibles**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad.

### **Brecha salarial**

El concepto de brecha salarial entre mujeres y hombres (o también diferencia o desigualdad salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) entre mujeres y hombres.

### **Brecha digital de género**

Es la diferencia de puntos entre sexos respecto a los principales indicadores de uso de TIC (definición del INE).

## C

### **Capacitación**

(Para una plena participación en los procesos de toma de decisiones). En América: “Empoderamiento”: Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

### **Conciliación del trabajo y la vida familiar**

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

### **Contrato social de género**

Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y a otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

### **Cónyuges colaboradores**

Cónyuges de personas trabajadoras, generalmente autónomas o por cuenta propia, que contribuyen en gran medida al trabajo de éstas, sin recibir necesariamente remuneración directa por su trabajo, y que suelen no estar acogidos/as a la protección social.

### **Cuenta complementaria**

Cuenta oficial distinta de la contabilidad nacional de base pero coherente con ella.

### **Cuota**

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, habitualmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

## D

### **Datos desagregados por sexo**

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades del “género”.

### **Déficit democrático**

Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y de mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

### **Democracia paritaria**

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos grupos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

### **Derechos derivados**

Derechos, especialmente de Seguridad Social o de residencia, que se le reconocen a una persona pero que son resultantes y dependientes de su relación (generalmente de parentesco, matrimonio cohabitación) con otra persona.

### **Derechos en materia de procreación. Derechos reproductivos**

Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente si quiere tener descendencia, el número de descendientes que desea, cuándo han de nacer y con qué separación temporal, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.

### **Derechos humanos específicos de la mujer**

Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

### **Derechos individuales**

Derechos directamente ligados al individuo (por oposición a los derechos derivados).

### **Desempleo (Tasa de)**

Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como paradas, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la comunidad Europea).

### **Desempleo oculto**

Situación de las personas paradas que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo (requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres).

### **Desgregación del mercado de trabajo**

Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo.

### **Diferencia debida al género**

Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respeta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

### **Diferencia de retribución entre mujeres y hombres**

Diferencias de sueldo existente entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

### **Dignidad en el trabajo**

Derecho al respeto y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O n° C 157).

### **Dimensión de la igualdad**

Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.

### **Dimensión del género**

En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

### **Directivas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE) y al permiso



parental (Directiva 96/34/CE). Entre los últimos desarrollos normativos destacan las siguientes directivas, que actualizan, derogan o complementan las ya mencionadas: Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE.

**Discriminación directa**

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

**Discriminación estadística**

La discriminación estadística es una teoría económica de desigualdad basada en estereotipos contra personas o grupos de personas con los que no se está culturalmente relacionado. La discriminación estadística suele darse en el contexto del empleo. La teoría afirma que es probable que las personas que buscan empleo y no comparten los mismos valores que la persona empleadora no sean contratadas en primer lugar o perciban un salario inferior.

**Discriminación indirecta**

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutral, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre miembros de uno u otro sexo, o perjudica a las personas por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual a menos que la práctica pueda justificarse objetivamente por un objetivo legítimo.

**Discriminación múltiple**

Se produce discriminación múltiple cuando concurren o interactúan diversas causas (por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) generando una forma específica de discriminación.

**Discriminación positiva**

Véase "Acción positiva".

**Distribución del trabajo remunerado y no remunerado en función del género**

Véase "División del trabajo (en función del "género")".

**Diversidad**

Valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado. La diversidad es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea y fue uno de los principios impulsores del proceso de integración europea. Se refiere a un grupo de prácticas conscientes que reconocen y toleran la diferencia. Actualmente, los valores de la Unión Europea promueven un mayor conocimiento público de las ventajas de la diversidad y de la lucha contra la discriminación en sociedad. Los objetivos principales de la Comisión Europea son impedir que la gente sufra cualquier tipo de discriminación por motivos de su origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

**División del trabajo (en función del género)**

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

## E

### **Economía sumergida. Trabajo sumergido**

Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amistades, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de auto aprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

### **Economía Social**

Conjunto de las actividades económicas y empresariales que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4 de la *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social*, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social o ambos.

### **Empleo. Trabajo remunerado irregular y precario**

Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

### **Empleo ilegal**

Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

### **Empoderamiento**

Véase “Capacitación”

### **Encuesta sobre el uso del tiempo**

Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

### **Equidad entre hombres y mujeres**

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

### **Estadísticas desagregadas por sexo**

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces “desagregadas por género”.

### **Estereotipo**

Los estereotipos son opiniones o ideas sobre los miembros de determinados grupos o una categoría de personas que están completamente basados en la pertenencia a dicho grupo. La mayoría de los estereotipos expresan puntos de vista muy negativos que conllevan prejuicios.

### **Estudios sobre la mujer**

Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

### **Evaluación comparativa**

Establecimiento de un criterio, norma preferencia con respecto al que pueden fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados.

**Evaluación del impacto en función del género**

Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

**Evaluación global teniendo en cuenta el género**

Control de cualquier propuesta de política para verificar que se ha evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.

**F****Feminización de la pobreza**

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

**Formación profesional**

Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos. (Asunto 293/83, Gravier, Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal (1.985).

**G****Género / sexo, tomado en sentido sociológico**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas ) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

**Grupo étnico**

Se define como una población de personas que comparte una herencia genealógica ancestral. Los grupos étnicos que comparten un pasado histórico están relacionados por una práctica cultural, un idioma y a veces una religión, creencias o tradiciones comunes.

**Grupo racista**

Los grupos racistas son grupos organizados que promueven actitudes muy ofensivas o incluso llegan a cometer actos violentos contra las personas de un determinado grupo racial, étnico, religioso o social.

**H****Horario flexible**

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

**I****Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

### **Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor**

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141 (antiguo 119) del Tratado).

### **Igualdad de trato**

Se trata de un derecho importante que otorga la ciudadanía europea. El Tratado de Ámsterdam añadió un nuevo artículo 13 al Tratado reforzando la no discriminación. Con este nuevo artículo, el Consejo tiene poder para emprender las acciones que corresponda para combatir la discriminación por motivos de género, origen racial o étnico, religión o ideología, discapacidad, edad u orientación sexual.

### **Igualdad de trato entre hombres y mujeres**

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. (Véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

### **Igualdad entre los sexos**

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

### **Igualdad entre mujeres y hombres**

Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres. (Véase “Igualdad entre los sexos”).

### **Individualización de los derechos**

Desarrollo de sistemas impositivos y de seguridad social que confieren derechos directamente a la persona.

### **Insensible a las diferencias de género**

Relativo a políticas, programas o instituciones, que no tiene en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).

### **Integración de la igualdad de oportunidades / perspectiva de género**

Véase “integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas...”

### **Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas / transversalidad**

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21/02/96.)

## **M**

### **Mainstreaming de género**

Integración de la perspectiva de género en todas las políticas, con el objeto de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### **Maltrato de mujeres**

Violencia ejercida contra las mujeres por su pareja (Véase “Violencia doméstica / violencia en la familia”).

## N

### **No discriminatorio con respecto al sexo / no sexista**

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

## P

### **Participación equilibrada de mujeres y hombres**

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O n° L 319).

### **Permiso parental**

Derecho individual - y, en principio, no transferible - de todas las personas trabajadoras, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo o una hija (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. n° L145 de 19/06/1996).

### **Permiso por maternidad**

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O: n° L 348 de 28/11/1992).

### **Permiso por paternidad**

Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

### **Permiso por razones familiares**

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre progenitores.

### **Perspectiva de género**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

### **Pertinencia con respecto al género**

Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Planificación sensible al género**

Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

### **Población activa**

Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado (Naciones Unidas).

## **Prejuicio**

Se puede definir prejuicio como el juicio anticipado o la preconcepción de otro ser humano o grupo de personas que se ha formado sin conocimiento o evaluación de los hechos. Los prejuicios suelen estar reforzados por estereotipos y basarse en supuestos, sensaciones o creencias que pueden influir en las percepciones y en el comportamiento.

## **R**

### **Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado**

Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU) como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.

### **Regulación del trabajo a tiempo parcial**

Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad del mismo y facilitar su desarrollo como opción personal.

### **Relaciones entre hombres y mujeres**

Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista. (Véase “Contrato social de género”).

### **Roles establecidos en función del sexo**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en “Contrato social de género”.

## **S**

### **Salario mínimo**

Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a una empresa pagar a su personal.

### **Segregación**

La segregación consiste en separar o marginar a personas de diferentes razas, clases o sexos y, normalmente, se refiere a esta práctica en escuelas y demás servicios públicos. Es una forma de discriminación.

### **Segregación del mercado laboral**

Véase “Segregación en el trabajo ó en el empleo”.

### **Segregación en el trabajo / en el empleo**

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

### **Segregación horizontal**

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase “Segregación en el trabajo / en el empleo”).

**Segregación vertical**

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

**Sensibilidad con respecto al género**

Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.

**Sexo (en sentido biológico)**

Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer.

**Sistema de géneros**

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. (Véase "Contrato social de género").

**Sociedad civil**

Grupos voluntarios y comunitarios, organizaciones no gubernamentales (ONG), sindicatos, etcétera.

## T

**Tasa de actividad**

Relación entre la población activa y la población en edad laboral (de edad comprendida entre 16 y 64 años).

**Tasa de inactividad**

Expresión, en porcentaje de la población en edad laboral (de edad comprendida entre 16 y 64 años), del conjunto de las personas no clasificadas como empleadas o desempleadas.

**Tasa de participación**

Índice de participación de un grupo dado -por ejemplo mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

**Techo de cristal**

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

**Tolerancia**

Se puede definir "tolerancia" como la capacidad de aceptar o respetar la ideología y los valores sociales de otra persona o grupo de personas.

**Trabajo a domicilio**

Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresa, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados (convenio n° 177 de la OIT).

**Trabajo a tiempo parcial**

Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

**Trabajo compartido**

Situación en que en empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

**Trabajo no remunerado**

Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago. (Véase "Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado").

### **Trabajo remunerado**

Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

### **Trato preferente**

Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que pueda alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras.

## **V**

### **Violencia doméstica / violencia en la familia**

Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia: recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

### **Violencia sexista o sexual**

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.











GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES



Proyecto cofinanciado  
por la Comisión Europea  
en el marco del Programa  
PROGRESS (2007-2013)