

INSTITUTO EUROPEO DE DERECHO

European Institute of Law / Institut Europeu de Dret / Institut Européen de Droit

GUÍA

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS

SUMARIO:

- I.- Guía para la evaluación del impacto de género
- II.- Anexos: Indicadores generales e indicadores sectoriales
- III.- Ejemplo

JUNIO 2005

GUIA PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

¿QUÉ ES EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO?

La evaluación de impacto de género es:

- Un proceso que evalúa las repercusiones, positivas y/o negativas, que pueden tener las normas y las políticas sobre las mujeres y sobre los hombres como colectivos diferenciados.
- Una herramienta que hace posible que la investigación y las políticas sean llevadas a término con valoración de las diferencias sobre los roles culturales de mujeres y hombres, de la naturaleza de las relaciones entre ambos sexos y sus respectivas realidades sociales, expectativas de vida y circunstancias económicas.
- Un instrumento de análisis que permite ofrecer al legislador y al resto de los poderes públicos opciones informadas y equitativas sobre si las normas o las políticas son o no discriminatorias y/o promueven el avance hacia la igualdad real.

Con esta evaluación se trata de proporcionar información para maximizar el posible impacto positivo de cualquier intervención, legislativa o ejecutiva, sobre hombres y mujeres. Como mínimo, el análisis de género pretende asegurar que el proyecto, programa o legislación no tenga un impacto negativo sobre las mujeres o sobre los hombres y que la intervención beneficie tanto a unos como a otras.

Como ejemplo, en esta Guía, vamos a realizar una evaluación de impacto de género sobre un Proyecto de Decreto que modifica a otro anterior en el que se establecen ayudas a las inversiones en explotaciones agrarias con cargo a fondos de la Unión Europea.

¿POR QUÉ SE HA DE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO?

En algunos sistemas jurídicos existe la obligación legal de evaluar el impacto de género que pueden tener las normas y/o los programas políticos. En estos casos la obligación de evaluar el impacto de género se extiende a todas las normas (leyes, decretos, órdenes, etc., según el sistema de fuentes del Derecho del territorio o país) o a parte de ellas (las normas preparadas por el Gobierno, como los Proyectos de ley o los Proyectos de Decreto).

Pero esta evaluación, estrictamente, se establece para alcanzar los objetivos de igualdad real de mujeres y hombres, en todos los ámbitos, tal como establecen las Constituciones de los estados democráticos, los tratados internacionales y el Derecho comunitario.

La utilización sistemática del análisis de género permite obtener información y preparar políticas y programas más acertados y justos respecto de:

- Las diferentes perspectivas, roles, necesidades e intereses de las mujeres y los hombres en la zona, país, región o institución, incluyendo las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres y los hombres.
- Las relaciones entre hombres y mujeres respecto del acceso y el control de los recursos y beneficios y su participación en los procesos de decisión.
- El impacto potencial diferente de las intervenciones y programas o políticas sobre mujeres y hombres, niños y niñas.
- Las limitaciones sociales y culturales, oportunidades y punto de intersección que permiten reducir las desigualdades de género y promover las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.
- La capacidad de las instituciones para establecer políticas y programas en materia de género.
- Las diferencias entre mujeres y hombres y la diversidad de sus circunstancias y relaciones sociales (clase social, raza, casta, grupo étnico, edad, cultura, educación...).
- La necesidad de dar un trato igual a mujeres y hombres o, por el contrario, realizar regulaciones sexoespecíficas o establecer acciones positivas sobre el sexo menos representado en el sector a evaluar.

¿QUÉ HAY QUE SABER PARA INICIAR UNA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO?

Para iniciar una evaluación de impacto de género es necesario conocer una serie de cuestiones previas:

- Las definiciones y conceptos jurídicos de género. Son importantes para incorporar la dimensión de género como uno de los elementos del análisis jurídico. Los conceptos más utilizados en el análisis de género son los siguientes:
 - Diferencia entre sexo y género: Las diferencias entre los hombres y las mujeres son de carácter biológico y de carácter social. Sexo es una palabra que hace referencia a las características biológicas que distinguen los hombres de las mujeres. Género es un concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre las mujeres y los hombres, diferencias que tienen un origen cultural, que cambian con el tiempo y que presentan grandes variaciones tanto entre diferentes culturas como dentro de una misma cultura.
 - Igualdad entre las mujeres y los hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas desde los roles tradicionales. Para poder alcanzarla, a nivel jurídico, la igualdad puede presentar diversas manifestaciones, todas ellas complementarias, comprendiendo a veces el trato igual pero exigiendo otras veces un trato diferenciado.
 - Igualdad formal, igualdad real y acciones positivas: La igualdad formal, que es la igualdad en el contenido de la ley y en la aplicación de ésta, no es más que un primer paso hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Las acciones positivas, que comportan un trato diferente y medidas incentivadas sobre el sexo menos representado o favorecido, pueden ser necesarias para compensar las discriminaciones pasadas y presentes, evitando al mismo tiempo las futuras.
 - Discriminación directa e indirecta: La discriminación directa se produce cuando se trata a una persona de forma menos favorable por razón de su sexo. La discriminación indirecta tiene lugar cuando una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutral, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo.
 - Transversalidad o “mainstreaming”: Integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de los hombres y las mujeres en todas las políticas, con la finalidad de promover la igualdad entre las mujeres y los hombres. La dimensión de la igualdad y la dimensión del género se ha de tener en cuenta en todas las acciones y las actividades, desde la fase de planificación, estudiando sus efectos en las situaciones respectivas de hombres y mujeres en el momento de la aplicación, la supervisión y la evaluación de toda acción y actividad. Consiste en la aplicación sistemática de un proceso de integración de consideraciones de género en todos los aspectos y a todos los niveles de la programación.
 - Participación equilibrada en la toma de decisión o democracia paritaria: Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, dentro de la cual la representación equilibrada de ambos sexos en la toma de decisión política, económica y social, es condición previa al disfrute

pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía. La participación equilibrada no niega, aunque tampoco exige, la paridad, sino que pretende que los dos sexos estén representados en la toma de decisión en no menos del 40% ni más del 60%.

- Pertinencia en relación con el género: Comprobación del alcance de las medidas que se quieren adoptar en relación a sus destinatarios, teniendo en cuenta en que forma actúan respecto del colectivo femenino y del colectivo masculino. Esta comprobación exige que se pueda disponer de datos apropiados y desagregados por sexo.
 - Auditoria de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones respecto de cómo aplican criterios relacionados con el género.
 - Evaluación del impacto en función del género: Examen de las propuestas políticas, comprendiendo la legislación, para analizar si éstas afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, con la finalidad de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de hombres y mujeres. Es importante que esta evaluación se realice en una fase del proceso de decisión que, aunque debe ser avanzada, ha de poder permitir la introducción de correcciones en el caso que se considerara necesario.
 - Equidad en género: Es la manera de asegurar que hombres y mujeres se beneficien de forma igualitaria de un proyecto o programa. Ello no significa que todas las personas, hombres y mujeres, sean iguales. Quiere decir que ambos sexos han de tener la oportunidad de realizar plenamente su potencial como seres humanos.
- Las normas reguladoras de la evaluación de impacto de género. La Comisión Europea y otras instituciones supranacionales han elaborado normas para orientar en la evaluación.
1. En el ámbito del Derecho europeo:
 - a. Las disposiciones de género, promoción de la igualdad, prohibición de toda discriminación y establecimiento de acciones positivas reguladas por los Tratados comunitarios vigentes.
 - b. El Derecho Comunitario vigente aplicable a la materia objeto de la norma, proyecto o programa que tengamos que evaluar.
 - c. Reglamento (CE) nº 2836/98 del Consejo, de 22 de diciembre de 1998, sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo.
 - d. Documento de la Unión Europea describiendo los pasos para la puesta en práctica de la Plataforma para la acción de Beijing y la resolución de género de la UR (Junio de 1998).
 - e. Comisión Europea. 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (define sexo y género, y aplica cada concepto en ámbitos precisos).
 - f. Comisión Europea. Guía para la evaluación del impacto de género. Contiene unas orientaciones para realizar la evaluación.

- g. V Programa de Acción Comunitario. Decisión del consejo, de 20 de diciembre de 2000, sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), considerando la evaluación del impacto de género como instrumento idóneo para la promoción eficaz de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En el ámbito del Derecho internacional:

- a. Naciones Unidas y sus organismos especializados utilizan sistemáticamente lo que denominan “indicadores de género” para facilitar a los gobiernos, investigadores y personas interesadas la información disponible, desagregada por sexo, en los diversos ámbitos de actuación (población y salud, educación, hogar y familia, empleo, etc.).
- b. Naciones Unidas. UNIFEM. Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una herramienta para mejorar la fiscalización y lograr la implementación efectiva de Políticas (Preparado en el marco del seguimiento de la Plataforma de Pekín, Pekín + 5).
- c. Naciones Unidas. CEPAL. Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing.
- d. Naciones Unidas. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Aspectos económicos de la equidad de género.

3.- En ámbito del derecho interno del lugar donde se prepara la norma o el programa. En este punto se deben examinar la Constitución, las leyes y los reglamentos que afecten a la materia objeto de la evaluación. Se tendrán especialmente en cuenta las regulaciones específicas que se refieran a la igualdad de mujeres y hombres, para proyectarlas en el proyecto que tenemos que evaluar.

- Las normas reguladoras de la materia a evaluar. Es sobre ellas donde tenemos que aplicar las técnicas de la evaluación. En el ejemplo que utilizamos, se trataría de evaluar el Proyecto de Decreto por el que se establecen ayudas a las inversiones en explotaciones agrarias. Dado que el Proyecto de Decreto incide especialmente en el sector de jóvenes agricultores, será en este ámbito donde proyectaremos la evaluación.

Para ello, será necesario tener en cuenta los criterios de igualdad establecidos en el Derecho internacional, el Derecho comunitario, la Constitución española y las normas de la Comunidad Autónoma donde se prepara el Proyecto de Decreto. Serán especialmente relevantes los tratados internacionales ratificados por España (por imperativo del art. 10.2 CE), en especial la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta Social Europea y otros tratados del ámbito de Naciones Unidas y del Consejo de Europa.

Tratándose de orientaciones al legislador, también habrán de tenerse presente las que deriven de acuerdos y recomendaciones de las organizaciones supranacionales, Naciones Unidas, Unión Europea, Consejo de Europa, Organización Internacional del Trabajo y otros emisores supranacionales.

Es de especial importancia la acción de la Unión Europea al respecto, ya sea mediante el Derecho Comunitario (Tratados, reglamentos, directivas, recomendaciones y resoluciones) ya sea a través de los Planes y Programas de acción o los acuerdos tomados en Conferencia. En este sentido, el “Reglamento (CE) nº 1257/1999, del Consejo, de 17 de mayo de 1999, sobre la ayuda al desarrollo rural a cargo del Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agrícola (FEOGA) y por el que se modifican y derogan determinados reglamentos”, modificado por el “Reglamento (CE) nº 1783/2003 del consejo, de 29 de septiembre de 2003”, resultan imprescindibles, al contenerse en los mismos numerosas disposiciones que pueden afectar a la materia objeto de la evaluación.

- La descripción social de los destinatarios de la norma o política sobre la que se tiene que realizar la evaluación. Si no conocemos la realidad social no podremos evaluar los posibles efectos de las normas.

En este ejemplo se trataría de averiguar diversos aspectos relacionados con la población agrícola del territorio al que va dirigido el Proyecto de Decreto en cuestión, desglosados por sexo, para cuya determinación tendremos en cuenta una serie de indicadores aplicables a la materia “agricultura”, que, aunque sin carácter exhaustivo, se encuentran en el desglose de “Indicadores sectoriales” que se comprenden en el Anexo II de esta Guía. Mediante estos indicadores podremos determinar si necesitamos informaciones que nos tengan que ser facilitadas por organismos públicos o entidades privadas. Como el ejemplo que estamos utilizando es de las subvenciones a jóvenes agricultores, nos centraremos en los indicadores de agricultura y en otros que puedan estar relacionados con esta materia. Seleccionando los indicadores (en el Anexo II buscaremos la materia “Agricultura” y las que creamos conexas con ella) elaboraremos un cuestionario para solicitar las informaciones que creamos necesarias a los efectos de la evaluación. Así, en el Anexo II, tenemos:

INDICADORES PARA LA AGRICULTURA

Necesidad de la perspectiva de género en el trabajo agrícola

Gran parte del trabajo de la mujer en el campo permanece “invisible”. La división de trabajo en el campo entre mujeres y hombres, real y constatable, es desfavorable para las mujeres. No queda reflejado en las encuestas y estudios ya que únicamente se tiene en cuenta el trabajo retribuido o bien se utiliza el concepto de trabajo principal en las preguntas. De esta forma la mujer, que en un mismo día, ha trabajado en la parcela familiar, ha cuidado los animales de granja o ha pescado, ha cortado leña, se ha cuidado del agua, ha transportado o

comercializado productos, ha procesado alimentos y ha preparado comida, podría no saber responder sobre cual es su trabajo principal. Esto comporta que:

- Las encuestas y estudios sobre el campo reflejan mayoritariamente la situación y las necesidades de los campesinos masculinos y no de las campesinas femeninas.
- La investigación se concentra en mejorar la producción y las tecnologías de los cultivos y tareas en que intervienen los hombres, mientras que existe una gran negligencia en aquellas otras en que mayoritariamente intervienen las mujeres.
- No se recogen ni divulgan datos desglosados por género en relación con la producción agrícola y la seguridad alimenticia.
- Las mujeres no tienen acceso importante a la toma de decisión en estas materias.

Indicadores de género en el mundo rural

- Protección especial para la creación de recursos para mujeres en el mundo rural.
- Acceso de las mujeres a la propiedad y al uso de la tierra en condiciones de igualdad.
- Acceso igual de las mujeres al crédito en relación con la propiedad y la explotación agrícola.
- Acceso de las mujeres a los servicios de salud reproductiva.
- Acceso de las mujeres a los servicios básicos: medicina primaria, atención a los hijos, transportes, educación, seguridad social, etc.
- Acceso de las mujeres a la comunicación y a la información en condiciones de igualdad.
- Acceso de las mujeres a la formación y readaptación profesionales.
- Acceso de las mujeres al ocio en condiciones de igualdad.
- Existencia de instrumentos legales y de protección social incidiendo en la dignidad y autodeterminación personal de las mujeres.
- Perspectiva de género en la definición de la política tributaria incidiendo en las actividades agrarias.
- Control pertinente sobre la existencia de servicios sociales y protección laboral a las mujeres que realizan trabajo agrícola, remunerado o no remunerado.
- Protección específica para las mujeres que viven en el mundo rural, especialmente en zonas donde la dispersión puede conducir las a un cierto grado de aislamiento.
- Existencia de recursos para disminuir el impacto de la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo agrícola realizado por las mujeres.
- Participación de las mujeres y de los hombres en las organizaciones agrícolas.
- Lugares de decisión ocupados por mujeres y hombres en las organizaciones agrarias.
- Detección pertinente de los parámetros que se utilizan sobre las variables de género y población cuando se aborda el desarrollo rural en forma clásica.
- Análisis de las relaciones entre género, fecundidad/mortalidad y sistemas de explotación agrícola, teniendo especialmente en cuenta las cuestiones de acceso, seguridad y conservación de la tierra.
- Análisis de las relaciones entre género, fecundidad/mortalidad y sistemas de explotación agrícola, teniendo especialmente en cuenta el impacto de estos indicadores sobre los sistemas y el modo de gestión y dirección de las explotaciones agrarias.
- Análisis entre género, éxodo rural y sistemas de explotación agraria, teniendo en cuenta el modo de gestión y dirección de las explotaciones.
- Análisis entre género, migraciones entre zonas rurales y régimen de la propiedad de tierra teniendo en cuenta el modo de gestión y dirección de las explotaciones.
- En determinadas actividades, control del riesgo de exposición a productos químicos y tóxicos, y utilización de vestimenta y protección apropiadas.
- Nivel de reconocimiento de lo que las mujeres saben sobre el medio ambiente.
- Existencia o no de medidas de conciliación entre la vida familiar y profesional.
- Establecimiento de franjas de edad desglosadas por sexo en relación con el uso de los recursos.
- Determinación del cuidado de personas dependientes desglosado por sexo.

Evidentemente, para la realización de la evaluación no es necesario utilizar todos y cada uno de estos indicadores, sino que es necesario seleccionar los que parezcan más adecuados al caso concreto y, asimismo, ponerlos en relación con otros indicadores sectoriales que puedan tener incidencia en la evaluación. En este caso concreto, la materia es también especialmente sensible a algunos de los “Indicadores para el sector del medio ambiente y la sostenibilidad” que se describen en el Anexo II: Por ejemplo, los siguientes:

- Participación de las mujeres y los grupos de mujeres en el diseño y ejecución de actividades de reciclaje.
- Control sobre los riesgos de la utilización de productos químicos y tóxicos desde la perspectiva de género.
- Conciencia de la conexión entre medio ambiente y salud reproductiva.
- Introducción de indicadores de género en las relaciones entre medio ambiente y trabajo doméstico.
- Soporte a empresas, organismos e instituciones que utilicen la perspectiva de género en la configuración y ejecución de políticas medioambientales.
- Acceso de las mujeres y las organizaciones de mujeres a las informaciones sobre desarrollo sostenible.

¿QUÉ CONTIENE UNA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO?

Una evaluación de impacto de género comprende:

- La descripción de la realidad social, con datos desagregados por sexo, en la materia objeto de la norma que tenemos que evaluar. Por ejemplo: si se trata de una norma sobre agricultura tendremos que extraer conclusiones acerca de los datos que nos han sido proporcionados por la Consejería. Es muy importante que siempre dispongamos de los datos desagregados por sexo ya que de otro modo sería imposible saber cómo impacta la futura norma en las mujeres y los hombres.
- La aplicación de los conceptos jurídicos de género al contenido de la norma que hay que evaluar. Con ello sabremos en qué ámbitos se afecta más a las mujeres o a los hombres, si la norma puede producir o no efectos discriminatorios sobre cualquiera de los dos sexos, si es necesario dar trato igual a mujeres y hombres o se tienen que proponer acciones positivas sobre el sexo menos representado. Para ello es necesario tener en cuenta todas las manifestaciones jurídicas que puede presentar la igualdad: formal y real, como derecho fundamental, como elemento estructural de las políticas públicas, como igualdad de trato o como acción positiva, etc.
- La conclusión sobre el grado de impacto que la futura norma va a tener sobre las mujeres y sobre los hombres. En la conclusión se pueden incluir propuestas de mejora del texto en el sentido de la igualdad, la adopción de

medidas de acción positiva, ... Tiene que quedar muy claro si el proyecto de norma que hemos evaluado es correcto desde la perspectiva de género o si tendría que incorporar dimensiones de la igualdad que no están incluidas en el mismo. En su caso, la evaluación puede proponer la inclusión de nuevas cláusulas reguladoras o la supresión de aquéllas que puedan ser discriminatorias.

¿QUE HAY QUE TENER EN CUENTA PARA HACER UNA DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO SOCIAL EN EL QUE TENEMOS QUE APLICAR LA NORMA QUE ESTAMOS EVALUANDO?

En el análisis de género intentamos encontrar respuesta a unas preguntas “clave”, siempre desagregadas por sexo, para poder ver:

- ¿Quién hace qué?
- ¿Quién tiene acceso a qué?
- ¿Quién tiene el control sobre qué?
- ¿Qué diferencias existen y por qué?
- ¿Cuales son los factores claves que influyen sobre el impacto de género?

La respuesta a estos interrogantes nos darán la información sobre la pertinencia de efectuar la evaluación y poder dar además “pistas” respecto del grado de dificultad de evaluar cada caso concreto.

En la evaluación de impacto de género sobre el Proyecto de Decreto antes mencionado como ejemplo, se deben conocer una serie de datos que se tienen que solicitar a los organismos pertinentes. Dado que en este caso la materia objeto del proyecto es agrícola, mediante el análisis y selección de los indicadores que hemos seleccionado de entre los que ofrece el Anexo II, se solicitan al Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación de la Comunidad Autónoma que prepara el Proyecto de Decreto los siguientes datos:

DATOS SOLICITADOS

1. Datos estadísticos **globales** de la población agrícola **desglosando mujeres y hombres**.
2. Cantidad de mujeres y hombres **menores de 40 años** y que se dediquen a la agricultura.
3. Desglose de la actividad agraria, indicando cuantas mujeres y cuantos hombres menores de 40 años que tienen **ocupación efectiva en cada sector** (no incluimos asalariados por quedar excluidos de las ayudas FEOGA):
 - por cuenta propia como propietaria/propietario autónoma/o única/o
 - por cuenta propia pero no como único/a titular
 - por cuenta propia como propietaria/propietario con asalariados

- por cuenta propia arrendando los servicios

4. Cantidad de mujeres y hombres menores de 40 años que se dedican a la agricultura en **régimen cooperativo** u otro tipo de explotación agraria comunitaria.

5. También necesitamos saber datos sobre la **situación familiar** de las personas que pueden verse afectadas por las ayudas:

- Número de mujeres y hombres del sector agrícola, menores de 40 años, sin familiares o personas dependientes a su cargo.
- Número de mujeres y hombres del sector agrícola, menores de 40 años, con familiares o personas dependientes a su cargo:
 - menores de 3 años
 - de entre 3 y 18 años
 - mayores de 65 años
 - personas con discapacidad leve
 - personas con discapacidad grave

6. Número de mujeres y hombres del sector agrícola distribuidos por las siguientes **franjas de edad**:

- de 18 a 24 años
- de 25 a 30 años
- de 31 a 40 años.

7. En relación con la **extensión de la explotación agrícola** es necesario saber cuantas mujeres y cuantos hombres, menores de 40 años, van a estar ocupados en:

- Explotaciones pequeñas
- Explotaciones medianas
- Explotaciones grandes

8. En relación con el **tipo de explotaciones** es necesario saber cuantas mujeres y cuantos hombres menores de 40 años van a estar ocupados en:

- Explotación exclusivamente agrícola
- Explotación exclusivamente ganadera
- Explotación preferentemente agrícola
- Explotación preferentemente ganadera
- Explotación mixta
- Explotación comprendiendo actividades de turismo rural.

9. Sobre la **conexión industrial de la actividad agrícola**, número de mujeres y hombres menores de 40 años que pretendan ocuparse en explotaciones:

- Estrictamente agrícolas o ganaderas
- De transformación de productos y derivados de la agricultura y ganaderías
- Mixtas: comprendiendo actividad estrictamente agrícola o ganadera y actividad de transformación.

10. Sobre el **tipo de actividad agrícola o ganadera**, número de mujeres y hombres menores de 40 años que pretendan ocuparse en explotaciones:

- Cultivo o crianza biológica
- Cultivo o crianza ordinaria
- Cultivo o crianza tradicional
- Cultivo o crianza automatizado y/o controlado telemáticamente.

11. Sobre la **procedencia de las personas** que pueden acceder a las subvenciones, desglosar el número de mujeres y hombres menores de 40 años:

- Primer empleo, provenientes de la formación profesional agraria.
- Primer empleo en explotación familiar.

- Provenientes de otra explotación agrícola o ganadera
- Provenientes de otra actividad económica.
- Desempleo agrícola
- Desempleo en general.
- Otros.

12. El Reglamento FEOGA realiza una mención expresa al desarrollo de **zonas rurales**. Por ello es necesario, en relación con la ubicación de la explotación, señalar el número de mujeres y hombres menores de 40 años:

- En explotaciones colindantes a núcleos urbanos
- Explotaciones aisladas
- Explotaciones de montaña
- Explotaciones situadas en zonas con limitaciones medioambientales específicas
- Explotaciones situadas en entornos agrarios de alto valor natural amenazados

13. Teniendo en cuenta que el Reglamento FEOGA considera conveniente apoyar la aplicación de la normativa comunitaria en materia de medio ambiente, salud pública, sanidad animal y fitosanidad, bienestar animal y seguridad en el trabajo. En este sentido es necesario que nos indiquen si entre las y los jóvenes agricultores potenciales o activos se encuentran o no en condiciones de **asumir los costes** de adaptación a la normativa:

- Mujeres y hombres menores de 40 años que pueden asumir totalmente los costes
- Mujeres y hombres menores de 40 años que pueden asumir 2/3 de los costes
- Mujeres y hombres menores de 40 años que pueden asumir la mitad de los costes
- Mujeres y hombres menores de 40 años que pueden asumir 1/3 de los costes
- Mujeres y hombres menores de 40 años que no pueden asumir los costes.

14. El Reglamento FEOGA pretende incentivar la participación en regímenes de **promoción de la calidad alimentaria**. Desde esta perspectiva sería útil saber:

- Número de mujeres y hombres menores de 40 años participando en programas de calidad alimentaria nacionales.
- Número de mujeres y hombres menores de 40 años participando en programas de calidad alimentaria comunitarios.

15. Otros datos que se considere oportuno incluir. Desglosar por sexo.

Si se tratara de otra materia, sería necesario, en primer lugar, decidir qué indicadores podemos utilizar en relación con el objeto de la norma a evaluar. En segundo término tendremos determinar a qué organismo administrativo o entidad privada nos tendríamos que dirigir para solicitar datos que nos den información desglosada por sexo acerca de la materia objeto de la norma objeto de la evaluación.

Puede suceder que la entidad a la que se piden los datos no disponga de todas las informaciones requeridas. En este caso, quien realice la evaluación tendrá que decidir si considera suficientes las que se le han proporcionado o si tiene que dirigirse a otra administración o entidad privada para obtener informaciones complementarias.

En el caso que nos ocupa, la Sección de asuntos comunitarios y seguimiento de la PAC del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación no disponía de datos para dar respuesta a todas las preguntas que se le enviaron. Tras examinar el conjunto de los mismos, hemos considerado que se puede realizar una

evaluación de impacto de género en forma pertinente, aunque sin entrar en indicadores que hubieran proporcionado mejores informaciones para el conjunto de la evaluación. Las respuestas de la Administración fueron las siguientes:

DATOS RECIBIDOS

DATOS PREVIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Para la realización de estos datos se ha partido del número de explotaciones inscritas en el Registro Oficial de Explotaciones Agrarias de N. (REA) durante el año 2003, del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

1.- Datos globales de la población agrícola desglosados por sexo

Tipo	Nº Explotaciones
Hombres	18.421
Mujeres	6.257
Sociedades	1.276
Sin identificar	882
Total	26.836

2.- Nº explotaciones agrarias, con titulares menores de 40 años, por sexo.

Además de los titulares de explotaciones agrarias con menos de 40 años, se ha tenido en cuenta cuantos son ATP:

Sexo	<=40	de los cuales ATP
Hombres	2.635	1.187
Mujeres	734	197
Sin identificar	32	-

Agricultor a título principal (ATP): según el Decreto Legislativo 150/2002, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del REA, se considera ATP la persona física que reúna todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Ser titular de una explotación inscrita en el REA
- Obtener anualmente, al menos, el 50% de su renta total de la actividad agraria ejercida en su explotación, que suponga, como mínimo, el 15% de la renta de referencia.
- Que su tiempo de trabajo dedicado anualmente a actividades directamente relacionadas con la explotación sea igual o superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.
- Estar dado de alta en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social por cuenta propia o en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos en función de su actividad agraria.

3.- Nº de titulares del REA menores de 40 años afiliados a la Seguridad Social, por sexo.

El desglose únicamente puede realizarse como viene a continuación:

Hombres	Mujeres	Seguridad Social
101	22	Autónomos
1.183	207	Por cuenta propia
42	8	Por cuenta ajena
1.326	237	Total

4.- Cantidad de hombres y mujeres menores de 40 años que se dedican a la agricultura en régimen cooperativo u otro tipo de explotación agraria comunitaria.

Datos no disponibles en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

5.- Datos sobre la situación familiar de las personas que pueden verse afectadas por las ayudas.

Datos no disponibles en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

6.- Nº de titulares del REA distribuidos por sexo y franja de edad.

Sexo	Edades				Total
	<18	18 - 24	25 - 30	30 - 40	
Hombre	8	123	490	2.014	2.635
Mujer	7	43	123	561	734

7.- Nº de titulares del REA, menores de 40 años, por sexo y por tamaño de explotación.

Para determinar el tamaño de una explotación agrícola, se utiliza el concepto de UDE (Unidad de Dimensión Europea), que en la actualidad tiene un valor de:

1 UDE: 1.200 euros de Margen Bruto Total.

Existen 5 clases de UDE, según la Comisión de la UE:

Clase	Denominación de la clase	Límite de clases en UDE
1	Pequeña	4 - 8
2	Mediana- Baja	8 - 16
3	Mediana-alta	16 - 40
4	Grande	40 - 100
5	Muy Grande	> 100

El reparto que se ha realizado con los datos del REA para menores de 40 años es el siguiente:

- Como existe un número considerable de explotaciones menores de 4 UDE, se ha optado por incluirlas.
- La consideración de explotaciones mediana-baja y mediana-alta, se han tomado como medianas.
- A partir de 40 UDES, se han clasificado todas como grandes.

Denominación UDE	Clase UDE	Hombres	Mujeres
Muy pequeñas	< 4	723	263
Pequeñas	>= 4 a < 8	348	158
Medianas	>= 8 a >40	1.006	256
Grandes	>= 40	557	57
	Total	2.634	734

8.- Nº de titulares del REA, menores de 40 años, por sexo y por Tipo de Orientación Técnico-Económica (OTE).

La Orientación Técnico Económica, sirve para clasificar la explotación según la actividad agraria que predomine en ella. Los datos obtenidos del REA son los siguientes:

OTE	Hombres	Mujeres	Sin identificar	de los cuales realizan agroturismo
Agrícolas	1.584	478	21	0
Ganaderas	560	173	4	2
Mixtas	317	42	6	0
Varios	174	41	1	0

9.- Sobre la conexión industrial de la actividad agrícola, nº de titulares del REA menores de 40 años, por sexo, que pretendan ocuparse en explotaciones, estrictamente agrícolas o ganaderas, de transformación de productos, mixtas.

Datos no disponibles en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

10.- Sobre el tipo de actividad agrícola o ganadera, nº de titulares del REA menores de 40 años, por sexo, que se ocupan de explotaciones con medidas agroambientales.

Sexo	Ganadería ecológica	Agricultura ecológica	Producción integrada	Mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción	Explotaciones extensivas de secano (*)	Total
Hombre	2	100	155	35	40	332
Mujer	1	15	15	7	7	45
Total	3	115	170	42	47	377

(*) Métodos de producción agraria compatibles con la conservación del medio natural en explotaciones extensivas de secano

11.- Sobre la procedencia de las personas que pueden acceder a las subvenciones, desglosar por sexo.

Datos no disponibles en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

12.- Reparto nº explotaciones de titulares del REA, menores de 40 años, por sexo y zonas.

Según la categoría establecida por la UE, los diferentes municipios de la Comunidad Autónoma se dividen en zonas: ordinarias, desfavorecidas y de montaña. Además existe una clasificación de zonas rurales e industriales.

Las diferentes explotaciones de los titulares del REA, menores de 40 años, quedan desglosadas de la siguiente manera:

Zona	Hombres	Mujeres
Ordinaria	1.005	281
Desfavorecida	880	224
Montaña	581	195

Zona	Hombres	Mujeres
Rural	1.266	356
Industrial	1.198	343
No rural/ industrial	2	1

13.- Condiciones de asumir los costes de adaptación a la normativa sobre medio ambiente, sanidad y bienestar animal, etc.

Datos no disponibles en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

14.- Regímenes de promoción de la calidad alimentaria.

Datos no disponibles en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

¿CÓMO SE REALIZA UNA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO?

Los pasos a dar para realizar una evaluación de impacto de género son los siguientes:

- Análisis de los datos desagregados por sexo aplicables al sector que se tiene que evaluar. Cuantos más datos tengamos acerca del ámbito en el que se tiene que aplicar la futura norma, mejor podremos determinar los aspectos positivos y negativos que pueda tener la norma sobre la igualdad y/o las nuevas necesidades o los cambios que se tengan que hacer sobre el proyecto para que éste cumpla con los requisitos de la igualdad.
- Análisis sobre la perspectiva de género del proyecto. Es necesario averiguar si el proyecto en cuestión tiene en cuenta la situación del sector en relación con las mujeres y los hombres. Es decir, si el proyecto ha sido preparado teniendo en cuenta la realidad social, desagregada por sexo, en el ámbito concreto en el que se va a tener que aplicar la futura norma.
- Analizar la calidad de la norma a evaluar:

- Analizar el lenguaje del proyecto desde la perspectiva de género: En este punto hay que determinar si los conceptos jurídicos de género están correctamente utilizados, si el lenguaje general del texto es correcto tanto desde las necesidades de neutralizarlo como si se requiere que contenga lenguaje sexoespecífico, o si las categorías gramaticales de género encubren o no discriminaciones directas o indirectas.
- Analizar los objetivos de la norma: La norma a evaluar ha de tener objetivos claros, concretos y medibles, teniendo en cuenta la perspectiva de género (de lo contrario no se podrá determinar con precisión el impacto). Los indicadores generales y sectoriales aplicables al ámbito de la norma nos proporcionan pautas para determinar la corrección de la misma.
- Verificar la progresión temporal del impacto de la norma: Se ha de poder indicar la progresión temporal del impacto: a corto, medio o a largo plazo y, si es posible, cuantificando anualmente los resultados que se pueden prever.
- Analizar la incidencia social que puede llegar a tener la norma: Se trata de verificar el alcance de la aplicación de la norma en los distintos sectores sociales.
- Verificar el cumplimiento de los mandatos de igualdad en el contenido de la norma: La norma tiene que cumplir con las exigencias de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos, ya sea mediante la igualdad de trato ya mediante las acciones positivas y/o los correctores de todo tipo de discriminación.
- Comprobar la determinación de los organismos responsables del cumplimiento de la norma: En la norma se ha de poder determinar con facilidad los organismos responsables de darle efectividad, con la finalidad que estos puedan determinar sus estrategias y para asegurar la eficacia de los impactos positivos.
- Verificar la existencia de previsiones presupuestarias: La norma ha de contener las previsiones presupuestarias pertinentes en relación con los objetivos de calidad de género.

➤ Conclusiones y/o recomendaciones.

ANEXOS

ANEXO I.- INDICADORES GENERALES

Para la realización de la evaluación es necesario contrastar el proyecto legislativo y el ámbito social en el que se tiene que aplicar la futura norma con una serie de indicadores generales, que son de uso generalizado para toda evaluación.

La Comisión Europea ha establecido unos criterios generales que se han de valorar para poder medir el impacto de género en una política o en un proyecto (Guía para evaluar el impacto en función del género) y, además, recomienda (Resolución y Recomendación del Consejo sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisión) impulsar la participación equilibrada entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos.

Desde esta perspectiva, como indicadores generales podemos establecer los siguientes:

- El lenguaje: Es necesario analizar el uso correcto del lenguaje jurídico desde la perspectiva de género. Determinar si es necesario neutralizarlo o, por el contrario, utilizar un lenguaje sexoespecífico. Existen ya publicaciones científicas al respecto que se pueden consultar, como la publicación de la Comisión Europea "100 palabras para la igualdad", los trabajos del "Equipo Nombra" (Universidad de Valencia), las indicaciones de la UNESCO (Resoluciones 14.1 de 1987 y 109 de 1.989) y las del Consejo de Europa (recomendación R(90) 4 de 1990).
- Los recursos implicados en la "New European Governance": Se ha de estudiar la distribución entre mujeres y hombres de los recursos importantes, como son el tiempo, el espacio, la información, el dinero, el poder político y económico, la educación y la formación, el trabajo y la carrera profesional, las nuevas tecnologías, los servicios de asistencia sanitaria, la vivienda, los medios de transporte, el ocio. Por lo tanto, se debe disponer de los datos, actualizados y desglosados por sexos, dentro del ámbito de la futura norma o acción política que se ha de evaluar. En función de la materia objeto de la norma o programa político se dará más o menos relevancia a cada uno de los posibles ámbitos de análisis.
- La participación real de mujeres y hombres en el sector a analizar: Se ha desglosar por sexo el grupo o grupos afectados por la evaluación, especialmente la representación de las mujeres y los hombres en la toma de decisión, a todos los niveles. Es necesario, pues, disponer de estudios previos

respecto de los porcentajes de participación desglosados por sexo y entidad, grupo u organismo afectado por la evaluación.

- Las normas jurídicas y los derechos que éstos otorgan a las personas, especialmente relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos y comprendiendo acciones positivas: Hay que tener presentes los derechos que el ordenamiento jurídico ofrece para hacer frente a todo tipo de discriminación directa o indirecta. En nuestro caso, se han de tener en cuenta los establecidos en el Derecho comunitario, la Constitución, las normas regionales y locales, así como los tratados internacionales (en el marco de los reenvíos efectuados por el Derecho comunitario). Tratándose de orientaciones al legislador, también es necesario tener presentes las que se deriven de acuerdos y recomendaciones de las organizaciones supranacionales, Naciones Unidas, Unión Europea, Consejo de Europa, Organización Internacional del trabajo y otros emisores supranacionales. En este contexto tienen especial importancia las decisiones, recomendaciones y resoluciones y los Planes y Programas de acción o los acuerdos tomados en Conferencia.

ANEXO II.- INDICADORES SECTORIALES

Debido a que las diferentes normas objeto de evaluación tienen un contenido material concreto, hemos de contrastar también el proyecto legislativo con indicadores precisos orientados a analizar ámbitos sectoriales concretos. Para ello, hemos establecido una serie de indicadores sectoriales en diferentes campos, a título orientador, que pueden ser complementarios entre ellos, y que se deberán revisar a medida que la puesta en práctica de este instrumento de evaluación vaya constando su pertinencia o la necesidad de revisión.

El origen de estos indicadores es múltiple. Pueden provenir de documentos de la Unión Europea, del Consejo de Europa, de Naciones Unidas y sus organismos especializados, de la Organización Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional para las Migraciones, de organismos especializados en igualdad (como Institutos de la Mujer y similares), incluso de lo señalado como “buenas prácticas” por las organizaciones no gubernamentales especializadas y con reconocimiento ante instituciones supranacionales.

1.- CLASIFICACIÓN DE LOS INDICADORES SECTORIALES

Los sectores que hemos establecido, sin que tengan carácter exhaustivo, son los siguientes:

- Indicadores en el sector del trabajo.
- Indicadores en el sector de la participación.
- Indicadores en el sector de la economía.
- Indicadores en el sector de la formación y educación.
- Indicadores en el sector de la sanidad.
- Indicadores para una buena gestión de programas.
- Indicadores para garantizar la transversalidad (mainstreaming).
- Indicadores en la ciencia y la investigación.
- Indicadores en la información y comunicación.
- Indicadores para evaluar diferentes aspectos de la vida privada.
- Indicadores para la evaluación en materia de justicia.
- Indicadores para los supuestos de recursos y asistencia social.
- Indicadores en las nuevas tecnologías.
- Indicadores de género específicos en relación con las mujeres en el mundo rural.
- Indicadores para evaluar el impacto de género en el deporte.
- Indicadores para evaluar el impacto de género en relación con la seguridad social.
- Indicadores para valorar la situación de las mujeres en las circunstancias de conflicto y de especial vulnerabilidad.
- Indicadores para el sector del medio ambiente y la sostenibilidad.

- Indicadores de la perspectiva de género en los derechos humanos.
- Indicadores de la existencia de medidas contra la discriminación.

No hace falta decir que, en dependencia de la materia objeto de la norma sobre la que se tenga que aplicar la evaluación del impacto de género, se tendrán que añadir otros indicadores a la lista y que los contenidos de cada uno de ellos deberán ser también objeto de evaluación. También hay que señalar que estos indicadores no son excluyentes sino complementarios, por lo que en cada caso habrá que determinar si sólo se utiliza un ámbito sectorial o si hay que tener en cuenta, en conjunto, dos o más ámbitos sectoriales.

2.- DESGLOSE DE LOS INDICADORES SECTORIALES

INDICADORES EN EL SECTOR DEL TRABAJO

Condiciones previas

- Desagregación de los datos por sexo.
- Visibilización de la situación de las mujeres.
- Identificación de las diferencias de comportamiento entre mujeres y hombres dentro de los diferentes segmentos de trabajadores.
- Revisión conceptual de las dimensiones de la cualidad del trabajo.
- Revisión de los conceptos, indicadores y sistemas de recogida de información para adaptarlos a las nuevas formas de trabajo.

Consideraciones generales para conseguir la igualdad

- Propuesta de reformas legislativas para favorecer la aplicación estricta del artículo 141 del Tratado de Amsterdam.
- Introducción de un premio para empresas innovadoras.
- Previsión de la creación de organismos independientes de promoción de la igualdad de trato dentro del ámbito laboral.
- Igualdad de oportunidades en materia de trabajo.

Ocupación

- Prohibición de toda referencia al embarazo en los procesos de selección.
- Fijación de objetivos de selección teniendo en cuenta el sexo de los candidatos, si ello es objetivamente necesario (si no hay condicionantes objetivos las diferencias por sexo son discriminatorias).
- Existencia de medidas para aumentar el nivel de trabajo remunerado de las mujeres, siguiendo objetivos cuantitativos prefijados.
- Impulso para que las mujeres creen sus propias empresas.
- Aumento del índice de ocupación, especialmente el femenino.
- Fomento del trabajo independiente de las mujeres y de las pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres.

Participación y gestión.

- Nombramiento del mismo número de mujeres que de hombres en los comités de gestión.
- Participación de las mujeres en las estrategias de planificación y ejecución de los proyectos para garantizar su acceso a la ocupación y la contratación.

Organización del trabajo

- Planificación del trabajo teniendo en cuenta las nuevas modalidades, a tiempo parcial, a domicilio, a distancia, tele trabajo, etc.
- Aprovechamiento de la complementariedad entre la formación continuada y la adaptabilidad, mediante una gestión flexible de la jornada laboral y la alternancia entre puestos de trabajo.
- Aumento del empleo en los servicios, incluidos los servicios personales, donde existe una falta notable.
- Modernización de la organización del trabajo.
- Establecimiento de pasarelas entre el sector formal e informal.
- Calculo de los costes laborales comparando los de los hombres y los de las mujeres.

Calificación y profesionalización

- Reducción de las deficiencias en materia de calificación y aumentar la calidad del trabajo.
- Suministro a los servicios de ocupación de bases de datos sobre trabajo y oportunidades de formación.
- Promoción de programas especiales para que los desempleados adquieran un nivel de calificación adecuado.
- Acceso de mujeres y niñas en condiciones de igualdad a todos los niveles de formación profesional y reciclaje laboral.
- Eliminación de prejuicios y estereotipos en la formación profesional de las mujeres.

Salarios

- Elaboración de estadísticas relativas a los salarios masculinos y femeninos por un mismo trabajo o trabajo de igual valor.
- Garantía de la aplicación del derecho a la igualdad salarial por un trabajo del mismo valor.

Calidad del trabajo

- Ingresos del trabajo: Por sexo y teniendo en cuenta el nivel educativo, la edad, la ocupación y la experiencia laboral.
- Beneficios no salariales: Identificando si son utilizados y benefician por igual a hombres y mujeres y si incorporan medidas para compatibilizar la vida laboral y familiar.
- Regularidad y estabilidad del trabajo y de los ingresos: Detectando si las situaciones de trabajo inestable o la fluctuación salarial afecta por igual a hombres y mujeres.

- Estatus contractual por sexo: Teniendo en cuenta que puede haber subcontratación y que es necesario analizar los derechos delante del trabajo y del empresario.
- Protección social: Delante de los despidos arbitrarios, salario mínimo, descanso semanal, licencia por enfermedad, licencia por maternidad, permisos parentales, seguro de accidentes, seguro de desempleo. No sólo desde un punto de vista legal sino desde la perspectiva de su aplicación efectiva.
- Acceso a la seguridad social: Incluyendo jubilación, cobertura de salud y enfermedad, maternidad, pensiones.
- Representación y organización de intereses: Derechos sindicales y capacidad de organización y negociación colectiva. Identificar si la acción sindical incorpora la perspectiva de género.
- Jornada de trabajo: Horas, flexibilidad, distribución del tiempo y el espacio.
- Intensidad del trabajo: Análisis de los indicadores de productividad, existencia o no de retribución, según resultados en relación con las diferencias fisiológicas y las diferentes percepciones sobre estos factores que pueden tener hombres y mujeres.
- Riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales: Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, exposición a riesgos de enfermedades psíquicas y físicas de lenta y prolongada evolución.
- Ambiente físico de trabajo: Presencia de requisitos mínimos para el desarrollo digno del trabajo (temperatura, humedad, ruido, polvo). Infraestructura básica (servicios higiénicos, comedores). Estar atentos a las condiciones del trabajo a domicilio.
- Ambiente social de trabajo: Posibilidad de desarrollar habilidades, respeto a la dignidad, ausencia de violencia y maltratos, incluido el acoso sexual. Grado de aislamiento en el trabajo.
- Participación en la toma de decisiones: se ha de verificar si las mujeres participan más o menos que los hombres.
- Posibilidades para el desarrollo de la creatividad y las capacidades profesionales y personales: acceso a la capacitación profesional y al perfeccionamiento laboral.
- Perspectivas de carrera profesional: Trayectorias posibles dentro de la profesión, del lugar de trabajo y de la estructura social dentro de la empresa. Existencia o no de movilidad ascendente. Acceso al crédito de los trabajadores autónomos.

Protección social derivada del trabajo

- Evaluación del impacto del tiempo parcial y los trabajos atípicos sobre las cotizaciones sociales y las jubilaciones.
- Establecimiento de la responsabilidad de los patrones que descuiden la erradicación del acoso sexual en las relaciones de trabajo.
- Introducción de medidas especiales de protección social para el trabajo temporal, a tiempo parcial, y del sector no estructurado, así como en el trabajo a domicilio.

Articulación vida profesional y familiar

- Ayuda a las personas activas a articular la vida profesional y familiar.
- Garantía del derecho de las mujeres a volver a trabajar después de un permiso de maternidad.
- Creación de condiciones para favorecer la lactancia materna.
- Permisos parentales pertinentes.

Medidas antidiscriminatorias

- Dar a conocer los casos y las razones por las cuales las mujeres cobran menos que los hombres.
- Combatir la concentración de mujeres en determinadas profesiones o industrias.
- Establecimiento de programas para favorecer el trabajo a tiempo parcial y nuevas formas de organización del trabajo que no sean discriminatorias para las mujeres.
- Organización pertinente del trabajo a tiempo parcial, en condiciones de equidad de género.
- Lucha eficaz contra la discriminación positiva que hoy existe favoreciendo los hombres en los sectores industriales y universitarios.
- Re-evaluación de los trabajos de las mujeres para encontrar los nidos ocultos de discriminación.
- En la política de personal incorporación de la igualdad de oportunidades y, en caso necesario, las acciones positivas sobre el sexo menos representado.
- Articulación pertinente entre las responsabilidades públicas, laborales y familiares.

INDICADORES EN EL SECTOR DE LA PARTICIPACIÓN

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose por sector de participación: política, económica, social, etc.

Participación en general

- Acceso de las mujeres en los puestos de toma de decisión.
- Promoción de la participación de las mujeres no sólo en la participación política, social o económica, sino también en el marco de misiones internacionales destinadas a solucionar conflictos armados.
- Incorporación de los grupos afectados en la toma de decisión para conocer sus prioridades.

Participación política

- Promoción del equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisión.
- Aplicación efectiva de los principios de igualdad en todos los aspectos políticos relevantes que tengan un impacto sobre la vida cotidiana de las mujeres.

- Preconización del recurso temporal de las cuotas para equilibrar la representación de las mujeres y los hombres en la vida política.
- Incitación a los partidos políticos para que establezcan políticas dirigidas a integrar a las mujeres en las candidaturas y ayuden a la integración de las mujeres en la vida política.

Participación económica y laboral

- Nombramiento del mismo número de mujeres que de hombres en los comités de gestión.
- Aseguramiento de la participación equilibrada en todas las fases de desarrollo de proyectos.
- Contratación de expertas femeninas para asesorar en la realización de proyectos concretos.
- Promoción del acceso de las mujeres en los lugares de dirección.

Participación científica e intelectual

- Aplicación de medidas de acción positiva para luchar contra la subrepresentación de las mujeres a nivel científico.
- Invitación a las redes de mujeres científicas a movilizarse en los procesos de decisión y políticos.
- Reserva d'un 40% para la participación de mujeres en todos los niveles de los programas de investigación.

INDICADORES EN EL SECTOR DE LA ECONOMÍA

Condiciones previas

- Desglose de datos desagregados por sexo.
- Articulación sectorial de los sectores económicos.

Indicadores generales

- Acceso y control de los medios de producción, especialmente: tierra, capital, crédito y comercialización.
- Fortalecimiento de la independencia económica de las mujeres.
- Previsión de recursos suficientes para financiar el mainstreaming.
- Participación de las mujeres en las estrategias de planificación y ejecución de los proyectos para garantizar su acceso a la ocupación y contratación.
- Acceso al capital, recursos, crédito, tierra, tecnología, información y asistencia técnica.
- Opciones económicas para mujeres pobres.
- Oportunidades para generar ingresos.
- Oportunidades de acceso a cargos directivos.
- Capacidad de las organizaciones públicas y privadas para introducir la perspectiva de género en las políticas comerciales y las reformas económicas.
- Perspectiva de género en la macroeconomía y en la microeconomía.

Sector económico privado

- Apoyo a las mujeres empresarias.
- Establecimiento de estrategias para promover actividades empresariales sostenibles y productivas que generen ingresos para las mujeres desfavorecidas.
- Fomento del trabajo independiente de las mujeres y de las pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres.

Política monetaria

- Determinación del impacto del euro sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres.
- Establecimiento de correctores no discriminatorios para las épocas de crisis.

Política financiera

- Acceso a la micro financiación y micro crédito para generar trabajo femenino, incluyendo el apoyo de las entidades financieras.
- Acceso de las mujeres al crédito y en especial a los fondos agrícolas comunitarios.

Política tributaria

- Establecimiento de instrumentos para valorar el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres.
- Cálculo de los costes laborales comparados de los hombres y las mujeres.
- Eliminación de cláusulas tributarias discriminatorias contra las mujeres.
- Repercusiones del IVA sobre los servicios contratados por mujeres en el hogar o por la prestación de servicios a la familia.
- Establecimiento de correctores para contabilizar el valor económico del trabajo en el hogar o en la asistencia a la familia.
- Establecimiento de correctores para minorizar el impacto de las situaciones de crisis en la economía de las mujeres que realicen trabajo no remunerado pero que paguen servicios sujetos a tributación.

Infraestructuras y servicios básicos

- Introducción de la perspectiva de género en la programación de los fondos estructurales.
- Introducción de las prioridades de las mujeres en las decisiones de inversión en las infraestructuras básicas.
- Protección especial para la creación de recursos para mujeres en el mundo rural.
- Acceso de las mujeres a los servicios públicos.
- Índice de seguridad de los servicios.
- Precios razonables en los servicios.
- Ocupación de mujeres en servicios de infraestructuras a todos los niveles (desde peonada a gerencias).

- Capacidad de las instituciones para diseñar y hacer inversiones en servicios de infraestructura con perspectiva de género.

INDICADORES EN EL SECTOR DE LA FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

Condiciones previas

- Desglose de datos desagregados por sexo.
- Determinación de los distintos niveles educativos, formativos y científicos.

Organización de la enseñanza

- Impulso de políticas educativas con perspectiva de género.
- Perspectiva de género en las normas que rigen la conducta escolar y en las costumbres del centro educativo.
- Perspectiva de género en la forma que adopta la organización administrativa de los centros educativos.
- Constatación de las singularidades y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.
- Potenciación de la educación permanente.
- Introducción de correctores para eliminar las concentraciones en especialidades tradicionalmente consideradas masculinas o femeninas.
- Información y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo, desplegando las diferentes alternativas.
- Perspectiva de género en los planes de estudio, libros de texto y materiales didácticos.
- Perspectiva de género en la distribución del aula.
- Perspectiva de género en la distribución de los lugares de ocio dentro del centro educativo.

Respecto a los formadores

- Formación de los formadores con perspectiva de género.
- Correctores para luchar eficazmente contra la discriminación positiva que hoy existe favoreciendo a los hombres en los sectores universitarios.
- Auto-evaluación del profesorado.
- Actitud de los profesores y profesoras hacia los estudiantes.
- Modelo que representan las figuras de autoridad en el centro.
- Incorporación de formadores y formadoras en participación equilibrada en la toma de decisiones.
- Fomento de la presencia de formadores y formadoras en todas las materias y niveles de enseñanza.

Respecto a los receptores

- Promoción de la disociación entre la elección de los estudios y los estereotipos de género.

- Priorizar las oportunidades educacionales de las mujeres en los sectores donde sean minoritarias.
- Fomento de prácticas y costumbres dirigidas a una educación en igualdad.
- Asegurar la permanencia de las niñas en el sistema educativo.

Contenidos

- Incorporación de la perspectiva de género en todos los estudios y niveles educativos.
- Asegurar programas con contenidos dirigidos a la igualdad.
- Perspectiva de género en los juegos utilizados en el aprendizaje y en el uso del ocio en el centro educativo.
- Introducción de los derechos humanos en los planes de estudios.
- Eliminación de prejuicios y estereotipos de género.
- Información de calidad en la salud reproductiva y la educación sexual.
- Perspectiva de género en la forma de impartir la educación física.
- Introducción de contenidos polivalentes para que no sean obsoletos a corto termino.
- Formación para un aprendizaje permanente.
- Erradicación de la creencia de que es posible aprenderlo todo de golpe y para siempre.
- Desarrollo de competencias transversales, dirigidas a adaptar conocimientos y capacidades a circunstancias nuevas
- Fomento del aprendizaje de mujeres y niñas como usuarias y productoras de nuevas tecnologías.
- Formación de todo tipo de funcionarios públicos en los derechos humanos de las mujeres.

Formación profesional

- Igualdad de acceso a la formación profesional.
- Impulso de la formación continuada.
- Interactuaciones entre la formación continuada y el mercado de trabajo.
- Articulación entre la formación profesional y las necesidades de la vida privada y familiar.
- Impulso de la formación para la readaptación profesional en el mundo cambiante actual.
- Desarrollo de aptitudes clave que disminuyan el riesgo de obsolescencia y permitan a hombres y mujeres de permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en el mismo lugar o actividad.
- Refuerzo de la capacidad de cada persona para gestionar su propio itinerario profesional, elaborando un proyecto personal viable de trabajo y formación.

INDICADORES EN EL SECTOR DE LA SANIDAD

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de la organización del sector sanitario, público y privado.

Organización del sistema de salud

- Atención a la salud específica de las mujeres.
- Atención a enfermedades que inciden especialmente sobre las mujeres.
- Utilización del análisis de género en las relaciones entre fecundidad y mortalidad, uso de la tierra, medio ambiente, organización del trabajo... (transversalidad).
- Control sanitario en el uso de las nuevas tecnologías.

Salud reproductiva y sexual

- Prevención del embarazo precoz.
- Prevención de las enfermedades de transmisión sexual.
- Sanción de las mutilaciones sexuales.
- Sanción de la obligatoriedad de utilizar métodos anticonceptivos.
- Eliminación de prácticas discriminatorias derivadas de las funciones reproductivas de las mujeres.
- Acceso a los servicios de planificación familiar.
- Acceso a la atención prenatal.
- Índice de mortalidad materna.
- Revisión de legislación discriminatoria.
- Porcentaje de nacimientos de alto riesgo.
- Utilización de métodos de planificación familiar.
- Porcentaje de nacimiento de madres muy jóvenes.
- Acceso a la atención de la salud infantil.
- Existencia de programas sociales pertinentes.
- Implicación de la parte masculina en la salud reproductiva.

Planificación familiar

- Estrategias elaboradas por las nuevas usuarias para hacer frente a la oposición de la familia y la comunidad o grupo social respecto al uso de los anticonceptivos.
- Diferencias generacionales relacionadas con las experiencias de planificación familiar.
- Efectos del comportamiento de los hombres en el comportamiento anticonceptivo de las mujeres.
- Efectos de la planificación familiar en la vida de las mujeres en el hogar.
- Efectos de la ligadura de trompas en la calidad de vida.
- Consecuencias sociales y conductuales del embarazo no deseado.
- Efectos del género en los puntos de vista de los adolescentes respecto a la sexualidad.
- Impacto de la planificación familiar en la autoestima de las mujeres y en la imagen que tienen de ellas mismas.

- Efectos del uso de la planificación familiar en la participación de las mujeres en la actividad laboral.
- Planificación familiar y participación de las mujeres en el desarrollo.
- Influencias de la planificación familiar en los diversos ámbitos de la vida de la mujer: hogar, trabajo y economía, relaciones sociales.
- Repercusiones de la planificación familiar en la salud de la mujer (física y psicológica).
- Contribución de la planificación familiar en las relaciones conyugales y la estabilidad de la familia.
- Edad en la que se accede a la información sobre planificación familiar.
- Edad en la que se adoptan métodos de planificación familiar.
- Disponibilidad de la planificación familiar para las mujeres no casadas.
- Influencia de la planificación familiar en la formación o en el trabajo de la mujer.
- Acceso a una información y asesoramiento pertinente.
- Toma de decisión para adoptar métodos de planificación familiar.
- Control de los recursos económicos para acceder a los servicios de planificación.
- Relación entre planificación familiar y violencia de género.

Salud y educación sexual

- Análisis del proceso de implementación del género en la salud reproductiva.
- Encuesta al alumnado.
- Auto-evaluación del profesorado.

Salud y trabajo

- Vigilancia de los estándares sanitarios y de seguridad en el trabajo.
- Control del riesgo de exposición a productos químicos y tóxicos y la utilización de vestimenta y protección apropiadas.
- Control de la subcontratación para que esta cumpla con los niveles de protección pertinentes.
- Adecuación de los recursos utilizados en la economía doméstica para que no provoquen alteraciones en la salud física y psíquica de las trabajadoras del hogar.

Salud y drogadicción: indicadores previos constatados en el consumo femenino de drogas.

- Los estereotipos, consideraciones y valoraciones respecto a las drogas, la evaluación de los problemas asociados y la percepción de los consumos son similares entre las mujeres y los hombres.
- Existen, pero, importantes diferencias entre géneros en las conductas objetivas de consumo: tipos de droga, frecuencia, cantidades, etc. Estas diferencias tiene su fundamento en que las mujeres tienen más en cuenta los siguientes factores:

- La maternidad (real o como expectativa), que es un referente específicamente femenino y que comporta una especial atención respecto del autocontrol o la autoayuda.
- El posicionamiento social que impulsa a las mujeres a demostrar, como consecuencia de su posición privada y pública, su capacidad de control.
- La doble penalización que implica, desde la sanción social, la conducta transgresora realizada por las mujeres, afectando a diferentes aspectos de su imagen interna y externa.

INDICADORES PARA UNA BUENA GESTIÓN DE PROGRAMAS

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Clasificación operativa de los distintos niveles de programas.

Pre-requisitos

- La dirección del programa ha de estar convencida de la existencia de la problemática de género y de cómo esta afecta al resultado que se quiere obtener con el programa.
- Los técnicos participantes en los proyectos han de tener la capacidad adecuada.
- Se han de tener indicadores previos, ya existentes o bien obtenidos a partir de una investigación “ad hoc”.

Datos previos a obtener mediante las investigaciones

- Impacto por género de la situación actual en la materia objeto del programa.
- Construcción de indicadores de sostenibilidad social sobre el proyecto.
- Impacto económico actual en el objeto del programa.
- Uso, acceso y control de los recursos necesarios.
- Diseño de instrumentos para seguir y evaluar el proyecto.

Indicadores generales

- Definir los sistemas de gestión con perspectiva de género, introduciendo criterios específicos de género en la definición del método de gestión.
- Integración del género tanto en los procesos como en los resultados.
- Atención al género desde las etapas más iniciales.
- Forma de gestión y dirección de cualquier tipo de explotación.
- Claridad en los conceptos de gestión y en su ejecución.
- Detección de necesidades “invisibles” y sub-evaluadas en las formas clásicas de gestión.
- Previsión de financiamiento de la gestión con la perspectiva de género.
- Desagregación estadística por género en toda forma de gestión.
- Presencia de la perspectiva de género durante toda la ejecución de los proyectos, políticas o programas.

- Cruzamiento de variables en el análisis y evaluación de las formas de gestión.
- Establecimiento de etapas y prioridades.
- Evaluación de la introducción de la perspectiva de género en cada caso concreto.
- Evaluación de las etapas sucesivas para reorientar la gestión.
- Formulación de políticas concretas con indicación de los niveles de gestión.
- Revisiones metodológicas para ofrecer nuevas lecturas y detectar la necesidad de incluir nuevas opciones.
- Construcción de indicadores no sólo para diagnosticar sino también de seguimiento de objetivos prefijados.
- Cálculo de las diferencias de uso del tiempo entre mujeres y hombres.
- Nivel de conciencia de los funcionarios públicos en relación con su responsabilidad en la gestión con perspectiva de género.

Recomendaciones para el desarrollo de los programas

- Validar continuamente los instrumentos o indicadores que se utilizan en el desarrollo de la acción.
- Organizar una comisión técnica para la elaboración del plan detallado y controlar su seguimiento.
- Contratación de un experto/a internacional para reforzar la institucionalización de la perspectiva de género.
- Seguir el proceso hasta su culminación y evaluar los resultados.
- Defensa de la autonomía de los responsables de los programas frente a las presiones políticas, económicas, culturales o sociales, con la finalidad de aplicar criterios rigurosos de género.
- Creación de unidades u organismos de género integrados en los programas de trabajo.
- Garantía de introducción de la perspectiva de género en todos los documentos legislativos, administrativos, judiciales, tanto en el lenguaje como en el fondo.

INDICADORES PARA GARANTIZAR LA TRANSVERSALIDAD (MAINSTREAMING)

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Determinación de los ámbitos del mainstreaming.

Indicadores generales

- Integración del compromiso de género en todos los documentos de los programas.
- Instrumentos de vigilancia sobre el cumplimiento del compromiso por las contrapartes.
- Creación de un Observatorio del Género.
- Aplicación de programas transnacionales.

- Refuerzo de la cooperación transnacional.
- Aplicación efectiva de la igualdad en todas las políticas.
- Promoción del cambio de los roles y estereotipos ligados al sexo en los medios de comunicación, deporte, educación, etc.
- Evaluación del impacto potencialmente diferente sobre los hombres y las mujeres de las políticas que parecen, a primera vista, neutras respecto a la igualdad.
- Establecimiento de prioridades desde la perspectiva de género.
- Desarrollo de la capacidad de los actores “claves” (órganos independientes, partenariado social, figuras políticas y de influencia social considerable, etc.) para promover eficazmente la igualdad.
- Asegurar el control de las medidas de igualdad con la ayuda de expertos/as independientes.
- Difusión sistemática de los hallazgos y fomento de los debates públicos sobre los resultados que se van obteniendo.
- Revisión sistemática de los hallazgos parciales o sectoriales para encontrar criterios pertinentes.
- Fomento de metodologías para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas.
- Cruce de los indicadores de manera pertinente para evaluar el criterio de género.
- Identificación sistematizada de las carencias y formulación de estrategias para superarlas.
- Validación continuada de los instrumentos o indicadores que se utilizan en el desarrollo de cualquier política, proyecto o programa.
- Sistematización de la evaluación de la aplicación de la perspectiva de género en todas las políticas.
- Coordinación de todas las políticas desde la perspectiva de género: vida económica, igualdad en la participación en la toma de decisión y la representación, derechos sociales, vida civil y roles y estereotipos masculinos y femeninos.
- Potenciación del equilibrio de género en la toma de decisión a todos los niveles y en los grupos consultivos y de expertos.
- Fijación de recursos suficientes para financiar la transversalidad.
- Incorporación de la perspectiva de género en todos los conceptos y aspectos de las partidas presupuestarias.
- Creación de un entorno favorable y propicio a la igualdad en todas las esferas de actividad.
- Acceso en condiciones de igualdad a la educación, la capacitación, el trabajo, la tecnología, los recursos económicos y financieros, el crédito.

INDICADORES EN LA CIENCIA Y LA INVESTIGACIÓN

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Determinación de los niveles científicos y organizativos de la investigación, pública y privada.

Recursos

- Control adecuado de los créditos para favorecer la presencia de las mujeres en la investigación.
- Creación de redes a nivel europeo para dar a conocer las aportaciones de las mujeres a la ciencia.
- Existencia de controles para que la investigación y las innovaciones tecnológicas para economizar recursos y abaratar costes no impacten negativamente en la equidad de género.
- Acceso, uso y control de los recursos necesarios.

Metodología

- Desagregación por sexo de todo tipo de datos.
- Visibilización de la situación de las mujeres en la comunidad científica.
- Impulsó de la revisión de metodologías para afinar en las evaluaciones de impacto de género.
- Diseño de instrumentos útiles para evaluar el impacto de género.
- Evaluación continua del seguimiento y culminación de todo tipo de políticas, programas y proyectos.
- Introducción de comisiones técnicas para elaborar y evaluar políticas, programas y proyectos.
- Revisión conceptual permanente.

Política de personal

- Dirección de proyectos y programas sensibilizada en la problemática de género y en la bondad de la aplicación de la perspectiva de género a proyectos y programas.
- Aumento del número de becas destinadas a las mujeres a nivel científico y tecnológico.
- Invitación a las redes de mujeres científicas para movilizarse en los procesos de decisión.
- Participación equilibrada en la toma de decisión.
- Reserva de un 40% para la participación de las mujeres en todos los niveles de programas de investigación.
- Contratación de expertos/as para reforzar la institucionalización de la perspectiva de género.
- Capacitación adecuada de los técnicos participantes en los programas y proyectos.

INDICADORES EN LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de la organización del sector de la comunicación, público y privado.

Presentación de las noticias

- Indicación del nombre propio, de mujer o de hombre en la información que se proporciona.
- Ciudadano anónimo, masculino o femenino.
- Visibilidad de las mujeres y los hombres, con nombre propio o como ciudadanos anónimos.

Categorías de los intervinientes en los programas desagregados por sexo

- Conductor del programa.
- Presentador/a.
- Reportero/a.
- Corresponsal.
- Conductor/a de sección específica.
- Voz en off.

Actores sociales objeto de la información desagregados por sexo

- Deportistas.
- Ciudadanos/as anónimos.
- Poder ejecutivo.
- Jefes de gobierno.
- Representantes o líderes de partidos políticos.
- Jefes de Estado.
- Sistema judicial.
- Autores/as de delitos.
- Policías.
- Mundo empresarial y financiero.

Políticas de comunicación

- Soporte a las campañas de sensibilización.
- Correctores de calidad en la recogida de información.
- Estudio del papel y responsabilidad de los medios de comunicación en la protección de la dignidad.
- Promoción del cambio de roles y estereotipos ligados al sexo en los medios de comunicación.
- Sensibilización de los líderes de opinión respecto a la igualdad.
- Presentación de una imagen más positiva de las mujeres en los medios.
- Promoción de la presentación de informaciones con perspectiva de género.
- Garantías para el acceso a la información por parte de las mujeres y las organizaciones de mujeres.
- Promoción de la creación de redes de contactos entre personas y organizaciones preocupadas por la perspectiva de género.

- Difusión de conocimientos y prácticas con perspectiva de género.
- Análisis de las políticas informativas desde la perspectiva de género.
- Promoción de mujeres en los cargos directivos.
- Participación de mujeres en la elaboración de los contenidos de las comunicaciones.
- Producción de materiales para los medios de comunicación relativos a los asuntos de género y que den relevancia a la importancia de integrar una dimensión de género.
- Promover discusiones sobre los problemas de género en los medios de comunicación.
- Desarrollo de alianzas estratégicas con la dirección de los medios.
- Incidencia de los temas de género en los medios de comunicación.

Secciones de los medios informativos (a utilizar en la evaluación del impacto)

- Local.
- Estatal.
- Comunidad Autónoma.
- Europa.
- Internacional.
- Ciencia.
- Divulgación.
- Tecnología.
- Medicina.
- Ciencias de la salud.
- Crónica de sucesos.
- Actualidad judicial.
- Cultura.
- Economía.
- Comercio.
- Finanzas.
- Arte.
- Espectáculos.
- Deporte.
- Sociedad.
- Medio ambiente.
- Información meteorológica.
- Religión.
- Sistema de valores.
- Opinión.
- Otros.

INDICADORES PARA EVALUAR DIFERENTES ASPECTOS DE LA VIDA PRIVADA

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de la organización familiar y de los distintos tipos de familia.

Indicadores generales

- Ayuda a las personas activas a articular la vida profesional y familiar.
- Medidas para acabar con la violencia doméstica.
- Distribución de las responsabilidades afectando el hogar entre las mujeres y los hombres.
- Creación de condiciones para favorecer la lactancia materna.
- Análisis desagregado por sexo sobre el uso del tiempo.
- Análisis desagregado por sexo sobre la atención a la familia.
- Análisis desagregado por sexo sobre la atención a los enfermos o personas dependientes.
- Distribución del tiempo de ocio en el hogar.
- Cambios de productividad en el trabajo productivo no remunerado.
- Cambios en el trabajo doméstico y el bienestar de la familia.
- Cambios en los ingresos familiares y en la condición del trabajo de los miembros del hogar.
- Transferencias de ingresos dirigidos a las mujeres que tienen un trabajo no remunerado.
- Tiempo de consolidación del proyecto familiar en relación con el proyecto profesional de cada miembro de la pareja.
- Opciones para la atención de los hijos.
- Planificación de la maternidad.
- Efectos de la planificación familiar en la vida de las mujeres en el hogar.
- Contribución de la planificación familiar en las relaciones conyugales y la estabilidad de la familia.
- Disponibilidad de la planificación familiar para las mujeres no casadas.
- Toma de decisión para adoptar métodos de planificación familiar.
- Relación entre planificación familiar y violencia de género.
- Nivel de comprensión de las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las enfermedades que inciden sobre el género.
- Análisis del cambio demográfico.
- Auto restricciones a la convivencia originadas por el desarrollo de la vida profesional.
- Protección del trabajo doméstico.
- Tasa de desempleo femenino.
- Promoción del soporte a la familia incidiendo en la erradicación de la discriminación familiar hacia las niñas.
- Toma de decisión de las oportunidades formativas dentro de la familia.
- Toma de decisión sobre las oportunidades de trabajo dentro de la familia.

- Control de los recursos económicos de la familia.
- Poder de decisión de la mujer sobre los gastos del hogar.
- Distribución de la propiedad de los bienes dentro de la familia.
- Igualdad de derechos en el matrimonio.
- Permisos parentales pertinentes.
- Potenciación de la función de los padres (hombres) en relación a la atención a los hijos.

INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN EN MATERIA DE JUSTICIA

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de la organización del Poder Judicial, la Administración de justicia y las personas implicadas.

Indicadores generales

- Capacidad de las organizaciones para representar las víctimas de discriminaciones por razones de género en los procedimientos administrativos o judiciales.
- Adopción de medidas legislativas y ejecutivas para acabar con la violencia de género.
- Lucha contra el turismo sexual implicando niños, terceros países incluidos.
- Lucha contra la pornografía infantil en Internet.
- Introducción de medidas preventivas y sanciones en los casos de mutilaciones sexuales.
- Introducción de medidas especiales de protección para las mujeres migrantes.
- Reconocimiento del derecho de asilo a las mujeres víctimas de opresión y persecución fundadas en el sexo.
- Establecimiento de responsabilidades administrativas, penales, civiles y/o laborales para los empresarios que descuiden la erradicación de la violencia de género en los lugares de trabajo, incluido el acoso sexual.
- Formación de jueces y fiscales desde la perspectiva de género.
- Control de la calidad de género en las resoluciones judiciales.
- Introducción de medidas especiales en los procedimientos que afectan víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y otras situaciones generadoras de especial vulnerabilidad en mujeres y niñas.
- Existencia de organismos de coordinación entre el sector judicial y el administrativo o de servicios presididos por la perspectiva de género.
- Medidas de protección de víctimas de género impidiendo su revictimización.
- Medidas de reinserción de personas agresoras y generadoras de discriminaciones por razones de género.
- Medidas de reparación de los daños causados por las discriminaciones de género, incluida la violencia de género.

- Incorporación del poder judicial en los organismos de protección, prevención y sanción de las discriminaciones fundamentadas en razones de género.
- Presupuestos pertinentes para adoptar las medidas adecuada en materia de equidad de género.

INDICADORES SOBRE LOS RECURSOS Y ASISTENCIA SOCIAL

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de los distintos niveles asistenciales.
- Desglose de los diferentes tipos de recursos

Indicadores generales

- Asegurar los servicios básicos, incluidos los servicios personales, donde existe una falta notable.
- Previsiones presupuestarias pertinentes respecto de los recursos.
- Planificación pertinente de los servicios públicos.
- Existencia de recursos indirectos para prevenir las repercusiones de las privatizaciones en las familias, especialmente en lo referente a las mujeres.
- Acceso a los recursos con perspectiva de género.
- Acceso y control de los servicios básicos, especialmente: servicios de salud primarios y de salud reproductiva, atención a la infancia, vivienda y educación básica a las niñas.
- Consideración como servicios de interés público de todo aquel que incida en la calidad de vida y el desarrollo de las personas, con independencia del carácter público o privado de su gestión o prestación.
- Priorizar los servicios de interés público destinados a las familias y, especialmente, las monoparentales.
- Evaluación de los beneficiarios/as de los servicios públicos.
- Participación de las mujeres en los procesos de decisión que conciernen a los servicios públicos.
- Existencia de servicios de soporte a la familia, dentro y fuera del hogar.
- Creación de entornos favorables a la familia, con perspectiva de género.
- Adopción de estructuras de guarda de niños suficientes.
- Establecimiento de nuevos marcos de referencia para una mejor oferta de servicios de atención a la infancia y adolescencia.
- Acceso de las mujeres a los servicios públicos de transporte, con buen índice de seguridad y a precios razonables.
- Capacidad de las mujeres y de las organizaciones de mujeres para influenciar las decisiones que afectan al diseño de los servicios públicos e infraestructuras.
- Ocupación de mujeres en servicios de infraestructuras a todos los niveles (desde peonada a gerencias).

- Capacidad de las instituciones para diseñar y hacer inversiones en servicios de infraestructura con perspectiva de género.
- Programas para eliminar los estereotipos de género en relación con todo tipo de servicios (escuela, sanidad, etc.).

INDICADORES EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de la organización del sector tecnológico, público y privado.

Beneficios que pueden obtener las mujeres de las nuevas tecnologías

- Grandes beneficios y adelantos en salud y educación.
- Facilitar los contactos (redes, ONG's).
- Soporte a las PYMES de mujeres para presentar y vender productos.
- Permitir el aprendizaje interactivo y a distancia.
- Difundir conocimientos y prácticas desde la perspectiva de género.
- Ofrecer nuevas formas de trabajo (tele trabajo).
- Dar acceso a conocimientos e informaciones desde la perspectiva de género.

Indicadores de género en relación con las nuevas tecnologías

- Acceso igual e universal a las nuevas tecnologías y a los conocimientos que han de ser reconocidos como bien público global.
- Asegurar que las estrategias de acceso a las nuevas tecnologías tengan en cuenta siempre que las mujeres disponen de menos tiempo (como subministradoras de atenciones familiares) y que pueden tener un nivel de conocimientos más bajo en relación con estas tecnologías.
- Fomento del aprendizaje de las mujeres y niñas como usuarias y productoras de las nuevas tecnologías.
- Asegurar que los contenidos de las nuevas tecnologías no reproducen los flujos siempre de norte a sur y mayoritariamente en inglés.
- Análisis de las políticas de telecomunicaciones desde la perspectiva de género.
- Priorizar la perspectiva de género en relación con las nuevas tecnologías.
- Obtención de datos desagregados por sexos sobre las nuevas tecnologías.
- Puesta en marcha de programas que permitan un acceso igual a las nuevas tecnologías.
- Disposición plena de las nuevas tecnologías con perspectiva de género, incluidas las de la información y facilidades para su potenciación.
- Perspectiva de género en las nuevas tecnologías que permiten economizar recursos y abaratar costes.
- Ejecución ajustada al género del avance tecnológico y la modernización de la gestión comercial.
- Adaptación pertinente de las tecnologías de la información y comunicación respecto a la organización y las modalidades del trabajo.

- Capacidad de las mujeres y de las organizaciones de mujeres para influenciar el diseño de políticas, programas y proyectos sobre nuevas tecnologías.
- Participación de mujeres en el diseño de las políticas, programas y proyectos.
- Participación de mujeres en la toma de decisión sobre infraestructuras en relación con las nuevas tecnologías.
- Índice de lugares directivos de las mujeres, tanto en las nuevas tecnologías como en los ministerios de telecomunicaciones.

INDICADORES DE GÉNERO ESPECÍFICOS EN RELACIÓN CON LAS MUJERES DEL MUNDO RURAL

Necesidad de la perspectiva de género en el trabajo agrícola

Gran parte del trabajo de la mujer en el campo permanece “invisible”. La división de trabajo en el campo entre mujeres y hombres, real y constatable, es desfavorable para las mujeres. No queda reflejado en las encuestas y estudios ya que únicamente se tiene en cuenta el trabajo retribuido o bien se utiliza el concepto de trabajo principal en las preguntas. De esta forma la mujer, que en un mismo día, ha trabajado en la parcela familiar, ha cuidado los animales de granja o ha pescado, ha cortado leña, se ha cuidado del agua, ha transportado o comercializado productos, ha procesado alimentos y ha preparado comida, podría no saber responder sobre cual es su trabajo principal. Esto comporta que:

- Las encuestas y estudios sobre el campo reflejan mayoritariamente la situación y las necesidades de los campesinos masculinos y no de las campesinas femeninas.
- La investigación se concentra en mejorar la producción y las tecnologías de los cultivos y tareas en que intervienen los hombres, mientras que existe una gran negligencia en aquellas otras en que mayoritariamente intervienen las mujeres.
- No se recogen ni divulgan datos desglosados por género en relación con la producción agrícola y la seguridad alimenticia.
- Las mujeres no tienen acceso importante a la toma de decisión en estas materias.

Indicadores de género en relación con las mujeres en el mundo rural

- Protección especial para la creación de recursos para mujeres en el mundo rural.
- Acceso de las mujeres a la propiedad y al uso de la tierra.
- Acceso de las mujeres al crédito en relación con la propiedad y la explotación agrícola.
- Acceso de las mujeres a los servicios de salud reproductiva.
- Acceso de las mujeres a los servicios básicos: medicina primaria, atención a los hijos, transportes, educación, seguridad social, etc.
- Acceso de las mujeres a la comunicación y a la información.
- Acceso de las mujeres a la formación y readaptación profesionales.
- Acceso de las mujeres al ocio.

- Existencia de instrumentos legales y de protección social incidiendo en la dignidad y autodeterminación personal de las mujeres.
- Perspectiva de género en la definición de la política tributaria incidiendo en las actividades agrarias.
- Control pertinente sobre la existencia de servicios sociales y protección laboral a las mujeres que realizan trabajo agrícola, remunerado o no remunerado.
- Protección específica para las mujeres que viven en el mundo rural, especialmente en zonas donde la dispersión puede conducir a un cierto grado de aislamiento.
- Existencia de recursos para disminuir el impacto de la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo agrícola realizado por las mujeres.
- Participación de las mujeres en las organizaciones agrícolas.
- Lugares de decisión ocupados por mujeres en las organizaciones agrarias.
- Detección pertinente de los parámetros que se utilizan sobre las variables de género y población cuando se aborda el desarrollo rural en forma clásica.
- Análisis de las relaciones entre género, fecundidad/mortalidad y sistemas de explotación agrícola, teniendo especialmente en cuenta las cuestiones de acceso, seguridad y conservación de la tierra.
- Análisis de las relaciones entre género, fecundidad/mortalidad y sistemas de explotación agrícola, teniendo especialmente en cuenta el impacto de estos indicadores sobre los sistemas y el modo de gestión y dirección de las explotaciones agrarias.
- Análisis entre género, éxodo rural y sistemas de explotación agraria, teniendo en cuenta el modo de gestión y dirección de las explotaciones.
- Análisis entre género, migraciones entre zonas rurales y régimen de la propiedad de tierra teniendo en cuenta el modo de gestión y dirección de las explotaciones.
- En determinadas actividades, control del riesgo de exposición a productos químicos y tóxicos, y utilización de vestimenta y protección apropiadas.
- Nivel de reconocimiento de lo que las mujeres saben sobre el medio ambiente.

INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO EN EL DEPORTE

Documentos de base a tener en cuenta

- Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte
- Plataforma de Beijing
- Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.
- Llamamiento a la acción de Windhoek.

Recomendaciones que se han de verificar para evaluar el impacto de género

- Desarrollo de relaciones entre el deporte y las organizaciones femeninas.
- Promoción y difusión de información respecto de la aportación positiva que representa la participación de la población femenina en el deporte.

- Desarrollo de la capacidad de las mujeres como líderes y responsables de la toma de decisión y asegurar que las mujeres jueguen papeles más significativos y visibles en el deporte a todos los niveles.
- Creación de mecanismos que aseguren que las mujeres jóvenes tengan voz en la elaboración de las políticas y programas que las afecten.
- Impulso para que los medios de comunicación reflejen positivamente los beneficios de la participación de la población femenina en el deporte.
- Garantías para un entorno seguro y de soporte para las jóvenes y mujeres que participen en el deporte a todos los niveles.
- Instauración de medidas que eliminen toda forma de acoso y abuso, violencia y explotación y prueba del género.
- Creación de políticas y programas que originen oportunidades para toda la población femenina, con reconocimiento pleno de las diferencias y diversidades presentes entre los grupos de mujeres.
- Controles sobre la igualdad de los dos sexos en todos los aspectos del deporte.
- Impulso para que un mayor número de mujeres realicen investigación en materia de deporte teniendo en cuenta la perspectiva de género.

INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de la organización de las prestaciones de la seguridad social.

Indicadores generales

- Análisis de la cobertura de la seguridad social por sexo.
- Evaluación del impacto del tiempo parcial y los trabajos atípicos sobre las cotizaciones sociales y las jubilaciones.
- Cálculo de las aportaciones a la seguridad social desagregadas por sexo.
- Evaluación de los cambios en los sistemas de pensiones y sus efectos en la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Prestaciones pertinentes para prevenir las discriminaciones de género.
- Prestaciones pertinentes para la readaptación de personas objeto de discriminación de género, incluidas las víctimas de la violencia.
- Incentivos en las cotizaciones para favorecer la igualdad de oportunidades.
- Integración pertinente de las cotizaciones femeninas en los sistemas tributarios.
- Visibilización de los indicadores femeninos.

Pensiones públicas

- Porcentaje de afiliados.

- Distribución de los afiliados por niveles de edad (menos de 30 años, menos de 55, más de 55).
- Edades centrales de cotización.
- Pensión mínima de jubilación, invalidez, etc.
- Pensión máxima de jubilación, invalidez, etc.
- Pensiones no contributivas.
- Requisitos para tener acceso a las pensiones.
- Tiempo medio de capitalización.
- Población excluida de los beneficios
- Compatibilidad entre pensiones (casos de acumulación y de incompatibilidad).
- Devolución compensatoria (si se ha cotizado de más).
- Rebajas en la cotización patronal.
- Incidencia fiscal.

Pensiones privadas

- Porcentaje de afiliados.
- Distribución de los afiliados por niveles de edad.
- Edades centrales de cotización.
- Contratación de pensiones privadas.
- Acumulación de capital.
- Tiempo medio de capitalización.
- Rendimiento anual de inversiones.
- Incidencia fiscal.

Permisos parentales y de maternidad

- Existencia de medidas sociales para compatibilizar la vida profesional y familiar.
- Protección social frente a los despidos arbitrarios por causa de maternidad o permiso parental.
- Articulación pertinente de sustituciones por licencia en caso de maternidad
- Articulación pertinente de sustituciones en los permisos parentales.
- Articulación pertinente de sustituciones por enfermedad o accidente de trabajo.
- Existencia de incentivos para impulsar la utilización de los permisos parentales por parte de padre y madre.
- Fomento de la co-responsabilidad en la organización del tiempo de trabajo.

Desempleo y otras prestaciones relacionadas con el trabajo

- Organización de los servicios de reclutamiento de acuerdo con la política de igualdad de oportunidades.
- Servicio de ocupación disponiendo de bases de datos sobre trabajo y oportunidades de formación.
- Promoción de programas especiales para que los parados adquieran un nivel de calificación adecuado.
- Oportunidades de formación continuada.

- Información y orientación sobre el mercado de trabajo, desplegando diferentes alternativas.
- Posibilidades de alternancia entre puestos de trabajo.
- Especial protección de la ocupación femenina.
- Impulso de la ocupación femenina en sectores no tradicionales.
- Programas de aumento del índice de ocupación, especialmente femenina.
- Fomento del trabajo independiente de las mujeres y de las pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres.
- Establecimiento de prestaciones adecuadas en la seguridad social para las mujeres autónomas y de las pequeñas y medianas empresas.
- Existencia de pasarelas entre el trabajo formal e informal.
- Acceso de las mujeres al trabajo y a la formación profesional y al reciclaje laboral en condiciones de igualdad con los hombres.
- Medidas de protección especial para el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal y el trabajo a domicilio, especialmente para las mujeres.
- Incorporación de la igualdad de oportunidades y, en caso necesario, de las acciones positivas sobre el sexo menos representado en cada categoría profesional.
- Eliminación de prejuicios y estereotipos en los servicios de ocupación laboral.
- Criterios pertinentes de selección de personal teniendo en cuenta de hacer desaparecer las condiciones que resultan más exigentes y, por tanto, discriminatorias en relación con las mujeres.
- Establecimiento de incentivos para la promoción profesional de las mujeres.
- Programas de adaptación de las mujeres al trabajo utilizando nuevas tecnologías.
- Criterios pertinentes en la reordenación formal de las profesiones para que cumplan los criterios de equidad de género.
- Beneficios no salariales, indicando si favorecen por igual a las mujeres que a los hombres.

INDICADORES PARA EL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS INFRAESTRUCTURAS

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Determinación de las infraestructuras a analizar.

Indicadores generales

- Presencia de las prioridades de las mujeres en las decisiones de inversión en las infraestructuras básicas.
- Planificación de las necesidades en infraestructuras desde la perspectiva de género.
- Protección especial para la creación de recursos para las mujeres en el mundo rural.

- Impulso de la mejora de la producción y las tecnologías en las infraestructuras utilizadas prioritariamente por las mujeres.
- Vigilancia respecto del efecto de la globalización y las nuevas tecnologías en las infraestructuras para que no desfavorezca a las mujeres.
- Integración pertinente entre las políticas comerciales, sociales, fiscales, monetarias y laborales para que las infraestructuras que les sirven de soporte incorporen la perspectiva de género.
- Ocupación de mujeres en servicios de infraestructuras a todos los niveles (desde peonadas a gerencias).
- Conexión pertinente entre las necesidades de infraestructuras con perspectiva de género y los presupuestos públicos.
- Reelaboración de las prioridades en infraestructuras desde la perspectiva de género.
- Evaluación de los usuarios/as de las infraestructuras en servicios públicos en relación con la incorporación de la perspectiva de género.
- Marco de política económica a medio termino con conciencia de género.
- Informe de gasto total, desagregada por sexo, en relación a las infraestructuras en servicios básicos.
- Perfeccionamiento de los instrumentos estadísticos, financieros o contables en relación a las infraestructuras de los servicios básicos, para que incorporen la perspectiva de género.
- Incorporación de las infraestructuras domésticas al cómputo global de las infraestructuras en servicios básicos.
- Incorporación de instrumentos pertinentes para agilizar los cambios de prioridad en las inversiones o actualizaciones de infraestructuras en servicios básicos.
- Acceso de las mujeres a los servicios públicos, con un buen índice de seguridad y a precios razonables.
- Acceso de mujeres y hombres en condiciones de igualdad al financiamiento de infraestructuras con perspectiva de género.
- Posibilidades de control por parte de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en relación al gasto en infraestructuras básicas.
- Grado de incidencia efectiva para asegurar que el financiamiento de las infraestructuras no reproducen la división norte-sur, las desigualdades de género o las diferencias de nivel económico.

INDICADORES PARA LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS SITUACIONES DE CONFLICTO Y DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

Pre-requisitos:

- Tenencia de datos de la situación antes de la crisis (pueden obtenerse después, pero son necesarias) para compararlas con las posteriores a la situación de crisis.
- Desagregación de los datos por sexo.

Presencia de las relaciones familiares en las situaciones de crisis

- Estructura y jefatura de los hogares.
- Actividad productiva de la familia.
- Actividad reproductiva de la familia.
- Ingresos familiares.
- Ingresos de cada miembro de la familia.
- Participación social de cada miembro de la familia.

Indicadores a analizar

- Protección, asistencia y capacitación de las mujeres afectadas por conflictos armados (refugiadas, desplazadas...).
- Especial atención a las mujeres jóvenes, emigrantes, que pertenezcan a minorías étnicas o que estén en una situación de pobreza.
- Existencia de mecanismos facilitando la reinserción laboral y social de las mujeres afectadas por situaciones de crisis o conflicto.
- Nivel de previsión en la organización de los servicios básicos en las situaciones de crisis o conflicto.
- Capacidad de acción y decisión de las mujeres y las organizaciones de mujeres en las situaciones de conflicto o de crisis.
- Distribución del trabajo doméstico en las situaciones de conflicto o de crisis.
- Capacidad de incidencia de las mujeres y las organizaciones de mujeres en los acuerdos comerciales o económicos dirigidos a paliar los efectos de las situaciones de conflicto o de crisis.
- Nivel de previsión presupuestaria para hacer frente a los gastos originados por las situaciones de conflicto o de crisis.
- Perspectiva de género en la cooperación al desarrollo, especialmente en circunstancias de conflicto o de crisis.
- Introducción de la perspectiva de género en las actividades de asistencia en circunstancias de conflicto o de crisis.
- Soporte a las organizaciones e instituciones que favorecen la presencia y participación de las mujeres y las asociaciones de mujeres en las instancias de negociación de conflictos.
- Nivel de análisis de los efectos de las crisis económicas y los programas de ajuste estructural sobre las mujeres.
- Reconocimiento de las necesidades diferentes de las mujeres y los hombres en las políticas de desarrollo sostenible.
- Nivel de conciencia de la posición más vulnerable de las mujeres y niñas en relación a las vicisitudes del sistema económico.
- Existencia de mecanismos para evitar que las crisis económicas engrandezcan el nivel de feminización de la pobreza.

INDICADORES PARA EL SECTOR DEL MEDIO AMBIENTE Y LA SOSTENIBILIDAD

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de los componentes medioambientales a analizar.
- Determinación de los componentes de la sostenibilidad.

Indicadores generales

- Impulso de la participación de mujeres en todas las decisiones que afectan al medio ambiente.
- Nivel de reconocimiento de lo que las mujeres saben sobre el medio ambiente natural, especialmente en el mundo rural.
- Participación de las mujeres y de las organizaciones que defienden la igualdad en la planificación de las estrategias de desarrollo sostenible.
- Capacidad de los ministerios y otros órganos públicos responsables del medio ambiente para diseñar y ejecutar programas y proyectos ambientales con perspectiva de género.
- Financiamiento pertinente de las políticas de protección del medio ambiente desde la perspectiva de género.
- Participación de las mujeres y los grupos de mujeres en el diseño y ejecución de actividades de reciclaje.
- Control sobre los riesgos de la utilización de productos químicos y tóxicos desde la perspectiva de género.
- Conciencia de la conexión entre medio ambiente y salud reproductiva.
- Vigilancia sobre el grado de cumplimiento de las normas y disposiciones internacionales en materia de medio ambiente, desde el punto de vista de la equidad de género.
- Reelaboración de las prioridades en la política medioambiental desde la perspectiva de género.
- Impulso de programas de desarrollo sostenible con perspectiva de género.
- Incorporación del análisis sobre la incidencia de las políticas medioambientales en la salud desde la perspectiva de género.
- Introducción de indicadores de género en las relaciones entre medio ambiente y trabajo doméstico.
- Soporte a empresas, organismos e instituciones que utilicen la perspectiva de género en la configuración y ejecución de políticas medioambientales.
- Establecimiento de prioridades en las políticas medioambientales para conseguir la equidad de género.
- Perspectiva de género en la modernización de la gestión ambiental.
- Acceso de las mujeres y las organizaciones de mujeres a las informaciones sobre desarrollo sostenible.

INDICADORES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DERECHOS HUMANOS

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Desglose de los derechos y libertades, teniendo en cuenta la dimensión internacional, europea e interna.
- Determinación de nivel de protección o standard aplicable en cada derecho.

Indicadores generales

- Igualdad de derechos entre hombres y mujeres a nivel legal.
- Eficacia de las normas sobre igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
- Organización de mecanismos para garantizar la igualdad real de derechos entre mujeres y hombres.
- Aseguramiento de los derechos humanos de las mujeres en todos los ámbitos.
- Configuración de las políticas de desarrollo con respeto pleno de los derechos humanos de las mujeres.
- Existencia de instrumentos para garantizar el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el trabajo.
- Fortalecimiento de la capacidad personal para gestionar el desarrollo de las opciones profesionales y la gestión del propio itinerario en el libre desarrollo de la personalidad.
- Introducción de los derechos humanos en los planes de estudio.
- Formación de todo tipo de personal en los derechos humanos de las mujeres.
- Garantía de la perspectiva de género en los derechos de los niños.
- Garantía de los derechos humanos sin ninguna discriminación hacia las niñas en las familias.
- Aseguramiento de un entorno seguro para las niñas y adolescentes con pleno respeto de sus derechos humanos.
- Penalización de las mutilaciones sexuales de las niñas.
- Cuantía de organizaciones de la sociedad civil que defienden los derechos de la mujer y de las niñas.
- Nivel de conciencia de las mujeres y las niñas respecto de sus derechos.
- Capacidad de las instituciones, poder judicial y policía especialmente, para poner en práctica políticas y programas orientados a resolver los problemas de violencia de género.
- Adopción y ejecución de políticas y ejecución de políticas y planes de gobierno en materia de igualdad de género.

INDICADORES DE LA EXISTENCIA DE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Condiciones previas

- Obtención de datos desagregados por sexo.
- Escrutinio o test de la no discriminación.
- Campos materiales de la prohibición de discriminación.

Indicadores generales

- Establecimiento de medidas de acción positiva para corregir las discriminaciones.
- Dar a conocer los casos y las razones por las cuales las mujeres cobran menos que los hombres.
- Eliminación de los estereotipos que califican los trabajos como femeninos o masculinos.
- Reconocimiento del acceso a las nuevas tecnologías y a la información como bien público de interés general.
- Reconocimiento del acoso sexual como una forma de discriminación.
- Reconocimiento de la violencia de género como una forma de discriminación.
- Formación pertinente del personal administrativo y judicial que interviene en los casos de violencia y otras discriminaciones.
- Establecimiento de medidas para prevenir y castigar la trata de mujeres.
- Establecimiento de medidas para prevenir y castigar el turismo sexual y la pornografía infantil en Internet.
- Introducción de medidas de reinserción y rehabilitación de víctimas de discriminaciones que no signifiquen ningún tipo de revictimización.
- Adopción de medidas que hagan recaer los efectos negativos de las agresiones discriminatorias en las personas responsables de la agresión.
- Combatir la concentración de mujeres en determinadas profesiones o industrias.
- Re-evaluar los trabajos de las mujeres para encontrar los nidos ocultos de discriminación.
- Establecimiento de responsabilidades para los empresarios que no adopten medidas contra la discriminación de todo tipo en el trabajo.
- Eliminación de la segregación ocupacional y potenciación de la mujer en los trabajos de alta especialización y la toma de decisiones.
- Promoción del equilibrio entre las mujeres y los hombres en la toma de decisión.
- Conciencia de que las mujeres muchas veces son objeto de discriminación múltiple.
- Aseguramiento de que los contenidos de los medios basados en las nuevas tecnologías de la comunicación no reproducen los flujos siempre de norte a sur y mayoritariamente en inglés.
- Medidas especiales de protección para las mujeres migrantes y otros grupos de mujeres en especial situación de vulnerabilidad.
- Reconocimiento del derecho de asilo a las mujeres víctimas de opresión y persecución por razón de su sexo.
- Adopción de políticas para defender a las niñas contra toda agresión y explotación, tanto laboral como sexual.
- Adopción de políticas de soporte a las familias incidiendo en la erradicación de la discriminación familiar hacia las niñas.
- Eliminación de las prácticas discriminatorias derivadas de las funciones reproductoras de las mujeres.

- Impulso de la atención a las necesidades de género en el discurso político.
- Promoción de la capacidad para vigilar e influenciar los procesos de planificación y las políticas públicas por parte de las mujeres y las organizaciones de mujeres.
- Utilización de la perspectiva de género en todas las políticas, proyectos y programas.
- Contenidos no sexistas ni discriminatorios en las informaciones y la política de comunicación.

EJEMPLO

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE EL “PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO XXXXX, POR EL QUE SE ESTABLECEN AYUDAS A LAS INVERSIONES EN EXPLOTACIONES AGRARIAS”

Desde el Instituto Europeo de Derecho realizamos la evaluación de impacto de género solicitada por el Instituto de la Mujer, sobre el Proyecto de Decreto por el que se modifica otro Decreto anterior en el que se establecen ayudas a las inversiones en explotaciones agrarias.

Para ello atendemos a las siguientes consideraciones:

ANÁLISIS DE LOS DATOS DESAGREGADOS POR SEXO APLICABLES AL SECTOR QUE SE TIENE QUE EVALUAR.

Para poder realizar la evaluación de impacto de género sobre el mencionado Proyecto de Decreto, teniendo en cuenta los indicadores generales anteriormente señalados y los indicadores específicos que, en materia de agricultura y medio ambiente, han parecido más apropiados para esta evaluación, se solicitaron una serie de datos al Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación de la Comunidad Autónoma que prepara el Proyecto de Decreto. La Sección de asuntos comunitarios y seguimiento de la PAC nos proporcionó la mayor parte de ellos, quedando sin respuesta las preguntas siguientes:

- * Cantidad de hombres y mujeres menores de 40 años que se dediquen a la agricultura en régimen cooperativo u otro tipo de explotación agraria comunitaria.
- * Datos sobre la situación familiar de las personas que pueden verse afectadas por las ayudas.
- * Conexión industrial de la actividad agrícola.
- * Procedencia de las personas que pueden acceder a subvenciones.
- * Posibilidad o no de asumir los costes de adaptación de las explotaciones a la normativa sobre medio ambiente, sanidad, bienestar animal, etc.
- * Existencia de incentivos a la calidad alimentaria

La ausencia de datos acerca de algunas cuestiones, como por ejemplo la situación familiar de las personas que pueden verse afectadas por las ayudas, nos impide

considerar este indicador como elemento para analizar el impacto de género que puede tener esta norma sobre las personas que pueden tener personas dependientes a su cargo. Así también, el hecho de no contar con datos sobre la procedencia de las personas que pueden acceder a subvenciones nos impide considerar el indicador de la idoneidad profesional de tales personas, tanto mujeres como hombres, para responsabilizarse de la explotación y/o gestionar la subvención, préstamo o prima.

La evaluación se realiza, pues, teniendo en cuenta las informaciones suministradas.

Así, de los datos proporcionados por la Sección de asuntos comunitarios y seguimiento de la PAC del Departamento de Agricultura de la Comunidad Autónoma que prepara el Proyecto de Decreto se desprenden las siguientes consideraciones:

1.- La población agrícola menor de 40 años es predominantemente masculina, en todos los ámbitos examinados.

- A nivel global: Teniendo en cuenta que, para la normativa de orientación comunitaria la representación equilibrada entre mujeres y hombres existe cuando ninguno de los dos sexos tiene menos de un 40% ni más del 60% de representación en el seno de cualquier colectivo, se aprecia un fuerte desequilibrio en la representación de ambos sexos en las actividades agrícolas. Los datos que nos proporcionado el Departamento de Agricultura son los siguientes:

Tipo	Nº Explotaciones
Hombres	18.421
Mujeres	6.257
Sociedades	1.276
Sin identificar	882
Total	26.836

Sexo	<=40	de los cuales ATP
Hombres	2.635	1.187
Mujeres	734	197
Sin identificar	32	-

De su examen deducimos que las mujeres representan ¼ parte de la población agrícola identificada individualmente (25,35%):

- Población agrícola total 26.836.
- Hombres: 18.421 hombres
- Mujeres: 6.257 mujeres.
- Sociedades: 1.276
- Sin identificar: 882.

- Total de mujeres y hombres identificados individualmente: 24.678
- Porcentaje de hombres: 74,65 %
- Porcentaje de mujeres: 25,35%.

- Entre los menores de 40 años: Teniendo en cuenta el criterio de la representación equilibrada antes mencionado, la proporción de mujeres es todavía menor entre la población agrícola identificada individualmente con menos de 40 años, alrededor de 1/5 parte (21,79%).

- Población agrícola total: 3.401.
- Hombres: 2.635.
- Mujeres: 734.
- Sin identificar: 32
- Total de mujeres y hombres identificados individualmente: 3.369.
- Porcentaje de hombres: 78,21 %
- Porcentaje de mujeres: 21,79%.

- En la población agrícola ATP (agricultor a título principal) menor de 40 años: El desequilibrio es aún mayor entre los dos sexos, puesto que las mujeres sólo representan el 14,23% de la población agrícola ATP.

- Población agrícola ATP total: 1.384.
- Hombres ATP: 1.187.
- Mujeres ATP: 197.
- Sin identificar ATP: --
- Total de mujeres y hombres ATP identificados individualmente: 1.384.
- Porcentaje de hombres ATP: 85,77 %
- Porcentaje de mujeres ATP: 14,23%.

Sobre el impacto que, en función del sexo, puede tener el Proyecto que estamos evaluando, comprobamos que, al no establecerse en el mismo ningún criterio de género, **se va a aplicar en un sector de población predominantemente masculino**, puesto que **los hombres menores de 40 años representan las 4/5 partes** de la población agrícola (78,21%), porcentaje que es aún mayor si tenemos en cuenta los que son **hombres menores de 40 años agricultores a título principal (85,77%)**.

2.- Existen grandes desequilibrios en representación por sexo y franja de edad en la población agrícola mayor de 18 años y menor de 40 inscrita en el REA

Partiendo de la constatación anterior, será necesario determinar en qué franjas de edad, entre las personas menores de 40 años, sería más necesario centrar las ayudas previstas en el Proyecto de Decreto, teniendo en cuenta la distribución por sexo en cada una de las franjas de edad. Los datos proporcionados por el Departamento de Agricultura sólo se refieren a los titulares de explotaciones

agrarias cuya inscripción consta en el Registro Oficial de Explotaciones Agrarias (REA) es decir, sobre los titulares formales de las explotaciones, sin tener en cuenta el trabajo real de estos titulares, ya sean hombres o mujeres, en el sector agrícola. Tampoco conocemos el origen del título jurídico que permite la inscripción en el REA, si es por herencia o por transmisión patrimonial (compraventa o donación), circunstancias que, de conocerse, serían útiles a los efectos de calcular el impacto de género de la futura norma. Hechas estas observaciones, nos encontramos ante las siguientes cifras:

Sexo	Edades				Total
	<18	18 - 24	25 - 30	30 - 40	
Hombre	8	123	490	2.014	2.635
Mujer	7	43	123	561	734

Es evidente que nos encontramos otra vez ante un importante desequilibrio por razón de sexo, ya que las mujeres constituyen otra vez una minoría en todas las franjas de edad, excepto **entre los menores de 18 años, donde la representación de mujeres y hombres se encuentra perfectamente equilibrada.**

En las otras franjas de edad, la desviación sobre el concepto de representación equilibrada es el siguiente:

- Población agrícola de entre 18 y 24 años inscrita en el REA: El porcentaje de mujeres es del 25,9%, lejos del 40% que, como mínimo, requiere el concepto de representación equilibrada.

○ Población agrícola inscrita total: 166
○ Hombres inscritos: 123.
○ Mujeres inscritas: 43.
○ Porcentaje de hombres: 74,1 %
○ Porcentaje de mujeres: 25,9%.

- Población agrícola de entre 25 y 30 años inscrita en el REA: El porcentaje de mujeres es del 20,07%, más lejos todavía del 40% que, como mínimo, requiere el concepto de representación equilibrada.

○ Población agrícola inscrita total: 613
○ Hombres inscritos: 490.
○ Mujeres inscritas: 123.
○ Porcentaje de hombres: 79,93 %
○ Porcentaje de mujeres: 20,07%.

- Población agrícola de entre 30 y 40 años inscrita en el REA: Nos encontramos ante una situación similar a la anterior, pues el porcentaje de mujeres es del 21,79 %, lejos aún del 40% que, como mínimo requiere, como venimos reiterando, el concepto de representación equilibrada.

- Población agrícola inscrita total: 2.575.
- Hombres inscritos: 2.014.
- Mujeres inscritas: 561.
- Porcentaje de hombres: 78,21 %
- Porcentaje de mujeres: 21,79%.

De estos datos se desprende la situación de desventaja generalizada en la que se encuentran las mujeres que se dedican a la agricultura, habiéndose inscrito en el REA, siempre que sean mayores de 18 años. **Esta situación de desequilibrio es similar en las tres franjas de edad** que hemos utilizado, pues va del 20,07 % en las mujeres de entre 25 y 30 años, al 25,9% en las mujeres más jóvenes, de entre 18 y 24 años. Con ello comprobamos también que las franjas de edad en las que las mujeres están menos representadas es entre 25 y 40 años, donde no sobrepasan el 21,79 % las de entre 30 y 40 años y el 20,07% las de entre 25 y 30 años.

La franja de edad femenina mejor representada corresponde pues, por una parte a las muy jóvenes (menores de 18 años). Aunque en mucha menor medida, se encuentran relativamente mejor representadas las jóvenes de entre 18 y 25 años. **El grupo más desfavorecido sería el de las mujeres de entre 25 y 30 años.**

3.- La distribución por sexo de las personas cotizando a la Seguridad Social también comporta un gran desequilibrio entre mujeres y hombres menores de 40 años en todas las formas de cotización.

A los efectos de analizar la forma de atribuir las ayudas al sector agrícola, teniendo en cuenta la perspectiva de género, resulta útil averiguar si las mujeres y los hombres que cotizan a la Seguridad Social, siendo menores de 40 años, lo hacen por cuenta propia o ajena o en el régimen de autónomos. Ello es importante desde la perspectiva de poder analizar el tipo de incentivos o facilidades que se puedan otorgar al sexo menos representado, en cada categoría profesional, para compensar desventajas sociales y ofrecer una real igualdad de oportunidades tanto a las mujeres como a los hombres. A este respecto, los datos que nos ha proporcionado el Departamento de Agricultura son los siguientes:

Hombres	Mujeres	Seguridad Social
101	22	Autónomos
1.183	207	Por cuenta propia
42	8	Por cuenta ajena
1.326	237	Total

Vemos, en estos datos, que el porcentaje de mujeres menores de 40 años cotizando a la Seguridad Social es muy inferior al de los hombres en todas las formas de cotización

- En la población agrícola menor de 40 años que cotiza en el régimen de autónomos, las mujeres sólo representan el 17,89 %:

- Población agrícola total que cotiza en el régimen de autónomos: 123
- Hombres que cotizan como autónomos: 101
- Mujeres que cotizan como autónomas: 22.
- Porcentaje de hombres que cotizan como autónomos: 82,11%
- Porcentaje de mujeres que cotizan como autónomas: 17,89%.

- En la población agrícola menor de 40 años que cotiza por cuenta propia las mujeres sólo representan el 14,89 %:

- Población agrícola total que cotiza por cuenta propia: 1.390
- Hombres que cotizan por cuenta propia: 1.183
- Mujeres que cotizan por cuenta propia: 207
- Porcentaje de hombres que cotizan por cuenta propia: 85,11 %
- Porcentaje de mujeres que cotizan por cuenta propia: 14,89%

- En la población agrícola menor de 40 años que cotiza por cuenta ajena, las mujeres representan el 16%:

- Población agrícola total que cotiza por cuenta ajena: 50
- Hombres que cotizan por cuenta ajena: 42
- Mujeres que cotizan por cuenta ajena: 8
- Porcentaje de hombres que cotizan por cuenta ajena: 84%
- Porcentaje de mujeres que cotizan por cuenta ajena: 16%

También desde esta perspectiva, las mujeres están en una clara situación de desventaja con relación a los hombres pues **la población femenina representa entre el 16 y 17,89 % de la población agrícola menor de 40 años que cotiza a la Seguridad Social**. Esta situación de desventaja se produce tanto en la cotización desde el régimen de autónomos como en el régimen por cuenta propia y el régimen por cuenta ajena, es decir, **la desventaja se aprecia en todas las formas de cotización**.

4.- También se aprecian desventajas sobre las mujeres en relación con el tamaño de la explotación agrícola de la que son titulares.

La distribución de la titularidad de las explotaciones agrícolas, teniendo en cuenta las Unidades de Dimensión Europeas (1 UDE = 1.200 € de margen bruto total), tal como se aprecia en los datos proporcionados por el Departamento de Agricultura es también desfavorable para las mujeres, que aparecen como titulares de

explotaciones, tanto muy pequeñas como pequeñas, medianas y grandes, en mucho menor porcentaje que los hombres. Según los datos que nos han sido proporcionados, la distribución por sexo de los titulares de explotaciones agrarias, por razón de su tamaño, es la siguiente:

Denominación UDE	Clase UDE	Hombres	Mujeres
Muy pequeñas	< 4	723	263
Pequeñas	>= 4 a < 8	348	158
Medianas	>= 8 a >40	1.006	256
Grandes	>= 40	557	57
	Total	2.634	734

El cuadro porcentual que podemos obtener a partir de estos datos es el siguiente:

- Las mujeres menores de 40 años titulares de explotaciones muy pequeñas representan el 26,67 % del sector:

- Total de explotaciones muy pequeñas: 986
- Hombres titulares de explotaciones muy pequeñas: 723
- Mujeres titulares de explotaciones muy pequeñas: 263
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones muy pequeñas: 73,33%
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones muy pequeñas: 26,67%

- Las mujeres menores de 40 años titulares de explotaciones pequeñas representan el 31,2% del sector:

- Total de explotaciones pequeñas: 506
- Hombres titulares de explotaciones pequeñas: 348
- Mujeres titulares de explotaciones pequeñas: 158
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones pequeñas: 68,8 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones pequeñas: 31,2 %

- Las mujeres menores de 40 años titulares de explotaciones medianas representan el 20,29% del sector:

- Total de explotaciones medianas: 1.262
- Hombres titulares de explotaciones medianas: 1.006
- Mujeres titulares de explotaciones medianas: 256
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones medianas: 79,71 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones medianas: 20,29 %

- Las mujeres menores de 40 años titulares de explotaciones grandes representan el 9,20% del sector:

- Total de explotaciones grandes: 614
- Hombres titulares de explotaciones grandes: 557
- Mujeres titulares de explotaciones grandes: 57
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones grandes: 90,72 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones grandes: 9,28 %

Los datos están aquí también muy claros. **Las mujeres tienen menor representación en la propiedad de las explotaciones cuanto mayor sea el tamaño de la explotación**, pues representan el 26,67% de las muy pequeñas, el 31,2 % de las pequeñas, el 20,29 % de las medianas y el 9, 28% de las grandes. Esta constatación, por si sola puede generar disfunciones, puesto que no nos indica ni la actividad de la explotación ni dónde está situada. Ello origina que se tenga que **matizar la intensidad del impacto de género** en este punto, puesto que explotación grande no siempre puede considerarse como elemento positivo del que quedan excluidas las mujeres o como explotación generadora de más riqueza.

5.- En cuanto a la distribución por sexo de los titulares de explotaciones agrarias, menores de 40 años, según el Tipo de Orientación Técnico-Económica (OTE), volvemos a encontrarnos con un fuerte desequilibrio a favor de los hombres.

El Departamento de Agricultura nos ha proporcionado los siguientes datos, en relación con el número de titulares del REA, menores de 40 años, desagregados por sexo y según la orientación técnico-económica (OTE), es decir teniendo en cuenta si la explotación es agrícola, ganadera o mixta.

OTE	Hombres	Mujeres	Sin identificar	de los cuales realizan agroturismo
Agrícolas	1.584	478	21	0
Ganaderas	560	173	4	2
Mixtas	317	42	6	0
Varios	174	41	1	0

Con estas informaciones se pretende averiguar si los desequilibrios por sexo se producen en todas las explotaciones o, por el contrario, se concentran en la agricultura o la ganadería o en las explotaciones mixtas. Al respecto constatamos lo siguiente:

➤ Entre los titulares de explotaciones agrícolas sólo hay un 23,19% de mujeres:

- Total de explotaciones agrícolas identificadas según el sexo de su titular: 2.062
- Hombres titulares de explotaciones agrícolas: 1.584
- Mujeres titulares de explotaciones agrícolas: 478

- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones agrícolas: 76,81 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones agrícolas: 23,19 %

➤ Entre los titulares de explotaciones ganaderas sólo hay un 23,6% de mujeres:

- Total de explotaciones ganaderas identificadas según el sexo de su titular: 733
- Hombres titulares de explotaciones ganaderas: 560
- Mujeres titulares de explotaciones ganaderas: 173
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones ganaderas: 76,4 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones ganaderas: 23,6 %

➤ Entre los titulares de explotaciones mixtas sólo hay un 11,7% de mujeres:

- Total de explotaciones mixtas identificadas según el sexo de su titular: 359
- Hombres titulares de explotaciones mixtas: 317
- Mujeres titulares de explotaciones mixtas: 42
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones mixtas: 88,3 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones mixtas: 11,7 %

En la interpretación de estos resultados no tenemos en cuenta las explotaciones que en los datos del Departamento de Agricultura aparecen bajo el concepto de “Varios” porque no nos indican la actividad desarrollada en la explotación, que es la variable que estamos identificando en este apartado. Tampoco tenemos en cuenta que 2 explotaciones ganaderas realizan agroturismo porque el Departamento de Agricultura no nos indica el sexo de sus titulares.

Del análisis de los resultados seleccionados se deriva que **las mujeres están infrarrepresentadas en todo tipo de actividad, agrícola, ganadera o mixta, siendo en las mixtas donde están porcentualmente con peores resultados (11,7 % en las mixtas frente a casi ¼ parte de mujeres en las explotaciones agrícolas o ganaderas).**

6.- La escasa participación de las mujeres menores de 40 años en las actividades agrícolas o ganaderas se mantiene en relación con las explotaciones que incorporan medidas agroambientales.

Siendo importante verificar la participación femenina, menor de 40 años, en las explotaciones que incorporan medidas agroambientales, podemos analizar los datos que se han recibido al respecto del Departamento de Agricultura. Se han clasificado por el tipo de actividad y se tiene en cuenta la titularidad de explotación que consta en el REA. Los datos recibidos son los siguientes:

Sexo	Ganadería ecológica	Agricultura ecológica	Producción integrada	Mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción	Explotaciones extensivas de secano (*)	Total
------	---------------------	-----------------------	----------------------	---	--	-------

Hombre	2	100	155	35	40	332
Mujer	1	15	15	7	7	45
Total	3	115	170	42	47	377

(*) Métodos de producción agraria compatibles con la conservación del medio natural en explotaciones extensivas de secano

Del análisis de estos datos se deriva que también en las explotaciones que incorporan medidas agroambientales el predominio de la titularidad masculina es predominante, aunque con porcentajes muy distintos, debidos a que no existe un gran número de explotaciones que incorporen estas medidas. Así:

- Las mujeres son titulares del 33,3% de las explotaciones de ganadería ecológica:

- Total de explotaciones de ganadería ecológica: 3
- Hombres titulares de explotaciones de ganadería ecológica: 2
- Mujeres titulares de explotaciones de ganadería ecológica: 1
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones de ganadería ecológica: 66,7 % explotaciones de mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones de ganadería ecológica: 33,3 %

- Las mujeres sólo son titulares del 15% de las explotaciones de agricultura ecológica

- Total de explotaciones de agricultura ecológica: 115
- Hombres titulares de explotaciones de agricultura ecológica: 100
- Mujeres titulares de explotaciones de agricultura ecológica: 15
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones de agricultura ecológica: 85 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones de agricultura ecológica: 15 %

- Las mujeres sólo son titulares del 8,8% de las explotaciones de producción integrada:

- Total de explotaciones de producción integrada: 170
- Hombres titulares de explotaciones de producción integrada: 155
- Mujeres titulares de explotaciones de producción integrada: 15
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones de producción integrada: 91,2 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones de producción integrada: 8,8 %

- Las mujeres son titulares del 16,7% de las explotaciones de mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción:

- Total de explotaciones de mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción: 42
- Hombres titulares de explotaciones de mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción: 35
- Mujeres titulares de explotaciones de mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción: 7
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones de mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción: 83,3 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones de mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción: 16,7 %

➤ Las mujeres son titulares del 14,9% de explotaciones extensivas de secano:

- Total de explotaciones extensivas de secano: 47
- Hombres titulares de explotaciones extensivas de secano: 40
- Mujeres titulares de explotaciones extensivas de secano: 7
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones extensivas de secano: 85,1 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones extensivas de secano: 14,9 %

Hemos, pues, constatado, que **las mujeres también son minoritarias** en estos sectores. Donde menor participación tienen es en las **explotaciones de producción integrada (8,8 %)**. Cuentan con una participación reducida en las **explotaciones extensivas de secano (14,9%)**, las explotaciones de **agricultura ecológica (15%)** y las **explotaciones de mantenimiento de razas autóctonas en peligro de extinción (16,7%)**. Por otra parte, debido al escaso número de explotaciones de **ganadería ecológica, la participación de las mujeres en este sector alcanza 1/3 (33,3%)**.

7.- Las mujeres menores de 40 años titulares de explotaciones inscritas en el REA son minoría en todas las zonas del territorio.

Desde la perspectiva de la zona en la que se encuentra la explotación, las mujeres menores de 40 años también constituyen una minoría, a partir de las titularidades inscritas en el REA. El Departamento de Agricultura clasifica las zonas conforme a dos criterios. Por una parte, teniendo en cuenta las categorías establecidas por la Unión Europea, según estén las explotaciones en zona ordinaria, desfavorecida o de montaña. Por una parte, en zonas rurales y/o industriales. Los datos que nos han sido proporcionados son los siguientes:

Zona	Hombres	Mujeres
Ordinaria	1.005	281
Desfavorecida	880	224
Montaña	581	195

Zona	Hombres	Mujeres
Rural	1.266	356
Industrial	1.198	343
No rural/ industrial	2	1

Teniendo, pues, en cuenta, este doble criterio de clasificación, podemos establecer los criterios porcentuales siguientes:

- Las mujeres tienen la titularidad del 21,9% de las explotaciones situadas en zona ordinaria:

- Total de explotaciones situadas en zona ordinaria: 1.286
- Hombres titulares de explotaciones situadas en zona ordinaria: 1.005
- Mujeres titulares de explotaciones situadas en zona ordinaria: 281
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones situadas en zona ordinaria: 78,1 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones situadas en zona ordinaria: 21,9 %

- Las mujeres tienen la titularidad del 20,3% de explotaciones situadas en zona desfavorecida:

- Total de explotaciones situadas en zona desfavorecida: 1.104
- Hombres titulares de explotaciones situadas en zona desfavorecida: 880
- Mujeres titulares de explotaciones situadas en zona desfavorecida: 224
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones situadas en zona desfavorecida: 79,7 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones situadas en zona desfavorecida: 20,3 %.

- Las mujeres son titulares del 25,1% de las explotaciones situadas en zona de montaña:

- Total de explotaciones situadas en zona de montaña: 776
- Hombres titulares de explotaciones situadas en zona de montaña: 581
- Mujeres titulares de explotaciones situadas en zona de montaña: 195
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones situadas en zona de montaña: 74,9 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones situadas en zona de montaña: 25,1 %

- Las mujeres son titulares del 22% de las explotaciones situadas en zona rural:

- Total de explotaciones situadas en zona rural: 1.622
- Hombres titulares de explotaciones situadas en zona rural: 1266
- Mujeres titulares de explotaciones situadas en zona rural: 356
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones situadas en zona rural: 78 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones situadas en zona rural: 22 %

- Las mujeres son titulares del 22,3% de explotaciones situadas en zona industrial:

- Total de explotaciones situadas en zona industrial: 1541
- Hombres titulares de explotaciones situadas en zona industrial: 1.198
- Mujeres titulares de explotaciones situadas en zona industrial: 343
- Porcentaje de hombres titulares de explotaciones situadas en zona industrial: 77,7 %
- Porcentaje de mujeres titulares de explotaciones situadas en zona industrial: 22,3 %

Las mujeres constituyen siempre el sector minoritario en todas las explotaciones y en cualquiera de las zonas de la clasificación comunitaria o específica del territorio. Porcentualmente, de menor a mayor porcentaje, vemos que **donde hay menos mujeres es en las zonas desfavorecidas (20,3%), seguida de las zonas ordinarias (21,9%), las zonas rurales (22%), las zonas industriales (22,3%) y las zonas de montaña (25,1%)**. Teniendo en cuenta que hemos utilizado un doble criterio de clasificación (el de la UE y el de la Comunidad Autónoma que prepara el Proyecto de Decreto, y que pueden complementarse los datos obtenidos con uno y otro criterio, podemos concluir que **el sector más desfavorecido es el de las mujeres titulares de explotaciones situadas en zonas desfavorecidas** (la diferencia entre zonas rurales e industriales resulta insignificante como para llegar a conclusiones al respecto).

8.- Conclusiones sobre el análisis de los datos

Con los datos que hemos ido extrayendo en todas las categorías y clasificaciones utilizadas para esta evaluación, llegamos a las siguientes conclusiones:

- * Los datos que se utilizan en este análisis se centran en la titularidad de las explotaciones inscritas en el REA, sin que entremos a analizar la participación de mujeres y hombres que trabajan en el sector agrícola que no tengan tal condición.
- * Se comprueba una infrarrepresentación de las mujeres en todos los ámbitos de todos los sectores analizados.
- * El grupo de mujeres en situación más desfavorecida es el de las que tienen entre 25 y 30 años, que cotizan por cuenta propia a la Seguridad Social, siendo titulares de una explotación grande de carácter mixto que incorporan medidas agroambientales de producción integrada y están situadas en zonas desfavorecidas.
- * El grupo de mujeres que se encuentra mejor situado (excluyendo a las menores de 18 años) sería el de entre 18 y 24 años, que cotizan en régimen de autónomos, siendo titulares de una explotación pequeña de

carácter ganadero que incorporan medidas agroambientales de ganadería ecológica y están situadas en zonas de montaña. Aún así, en ninguno de estos conceptos de análisis, las mujeres representan el 40% que, como mínimo, se exige en las normas comunitarias de carácter orientador para considerar que existe equilibrio entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, en todo caso, el criterio de género, aplicado sobre el sexo menos representado, tendría que formar parte de los utilizados para la atribución de ventajas, subvenciones o incentivos que se puedan establecer por parte de los poderes públicos en materia de agricultura.

ANÁLISIS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL PROYECTO

Visto el texto del Proyecto de Decreto por el que se pretenden establecer subvenciones, préstamos o primas a jóvenes agricultores, en el marco del desarrollo de las medidas derivadas de la aplicación del Reglamento (CE) nº 1783/2003 del Consejo, de 29 de septiembre, se aprecia que en el mismo se determinan como criterios para el otorgamiento de ciertas ventajas las siguientes situaciones (no incluimos las que no afectan específicamente a jóvenes agricultores):

- * Presentar un plan de inversiones, simultáneamente o dentro de los 5 primeros años de su primera instalación y acreditar capacitación profesional suficiente en el momento de la concesión de la ayuda (art. 11.3, párrafo 3º)
- * Poseer una explotación situada en las zonas desfavorecidas contempladas en la Orden de 31 de mayo de 2003 o en la norma que la sustituya (art. 11.3, párrafo 2º).
- * Destinar el 10% de la inversión a proteger y mejorar el medio ambiente o a fomentar la higiene, la sanidad animal o el bienestar de los animales (art. 11.3, párrafo 4º).

Como se puede comprobar, en ninguno de estos supuestos, se tiene en cuenta la perspectiva de género. No se desglosa por sexo el alcance de las medidas ni se considera la situación real del sector, en el que, como hemos visto, las mujeres están muy poco representadas.

ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE LA NORMA A EVALUAR

1.- Análisis del lenguaje del proyecto

La inexistencia de perspectiva de género se proyecta también en el lenguaje utilizado en el Proyecto de Decreto que estamos analizando. En ningún momento se hace referencia alguna a la distinta situación que tienen mujeres y hombres menores de 40 años en el sector agrario de la Comunidad Autónoma que prepara

el Proyecto de Decreto. Siempre se utiliza una expresión, pretendidamente neutra, como es “jóvenes agricultores”.

Si el desequilibrio de la distribución por sexo no fuera tan patente, podría ser aceptable la neutralidad de tal expresión. Sin embargo, dados los porcentajes de participación de mujeres y hombres en cada uno de los sectores analizados, y viendo que las mujeres están infrarrepresentadas en todos ellos (algunas veces en muy bajo nivel) no podemos considerar que la pretendida neutralidad del lenguaje no tenga efectos sobre la aplicación de la norma, puesto que sin dar connotaciones sexoespecíficas a las ayudas y subvenciones previstas en el Proyecto de Decreto, el efecto que su aplicación va a generar es el de perpetuar tales situaciones de desequilibrio.

Por otra parte, se ha de tener en cuenta que el Proyecto de Decreto, modifica otro Decreto anterior, que en el art. 2. 4 definía “ Agricultor joven” como la persona física que en el momento de solicitar la ayuda tenga, al menos, dieciocho años de edad y no haya cumplido los cuarenta...”.

Desde esta perspectiva, el texto presentaría una mayor calidad, desde la perspectiva de género aplicada al lenguaje jurídico si en vez de generalizar sobre “jóvenes agricultores”, el concepto utilizado fuera “mujeres y hombres dedicados a la actividad agraria y menores de 40 años”. Esta definición, evidentemente, tendría que aplicarse tanto al título como a todo el texto del Proyecto de Decreto.

2.- Análisis sobre los objetivos de la norma

Para que el impacto por razón del género de una norma sea correcto desde la perspectiva de la igualdad, los objetivos han de ser claros, concretos y medibles.

El Proyecto de Decreto no incorpora ninguna perspectiva de género en los objetivos que se persiguen en el mismo. Ello resulta totalmente inadecuado, máxime cuando el Reglamento (CE) 1257/1999 del Consejo, de 17 de mayo de 1999, sobre la ayuda al desarrollo rural a cargo del Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agrícola (FEOGA) mantiene vigente (aunque en otros puntos haya sido modificado por el Reglamento (CE) 1783/2003 del Consejo, de 29 de septiembre de 2003) la obligación utilizar el fondo agrícola comunitario para “apoyar las medidas que tengan por objeto la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de iguales oportunidades para ambos” (Considerando 40). Concretamente, el art. 2 del citado Reglamento, en su apartado 11 dispone que “Las ayudas que se centrarán en las actividades agrarias y en su reconversión, podrán tener por objeto: ...La eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de iguales oportunidades para ambos mediante el apoyo a proyectos cuya iniciativa y ejecución corra a cargo de mujeres”.

El carácter aparentemente facultativo del art. 2 recién explicado, no ofrece discrecionalidad para incorporar o no medidas de género sino que comporta una obligación de hacer por parte de los poderes públicos porque en el art. 2 del Tratado de la Comunidad Europea se establece que la igualdad entre el hombre y la mujer es una “misión” de la Comunidad, en el art. 3 del mismo Tratado, que menciona entre otras a la política agrícola entre las actividades que son de competencia comunitaria, se dispone, en el apartado 2º que “en todas las actividades contempladas en el presente artículo la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”. También es necesario señalar que en el art. 141.4 del Tratado de la Comunidad Europea se establece que “Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Desde esta perspectiva, la aplicación de los fondos FEOGA por parte de los estados miembros, incluyendo a los poderes regionales, debe cumplir con los requisitos y orientaciones que se establezcan desde el Derecho comunitario, por lo que entre los objetivos del Proyecto de Decreto que estamos analizando debiera incluirse en forma clara, concreta y medible, el de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

3.- Progresión temporal del impacto de la norma

El Proyecto de Decreto no incorpora ninguna previsión de aplicación progresiva de medidas que se dirijan a eliminar la desigualdad entre el hombre y la mujer y a promover su igualdad.

Con el fin de adecuar el texto de la norma a los objetivos de igualdad que prescribe el Derecho comunitario, el Decreto tendría que establecer medidas, programadas en el tiempo, que fueran adecuadas a la consecución de estos objetivos. El hecho de que en la redacción actual del Proyecto, no se hayan previsto medidas de esta índole, cuando se ha constatado que en todas las actividades, sectores y zonas agrícolas, existe un marcado desequilibrio entre hombres y mujeres, origina que lejos de corregir tales desigualdades, éstas se acentúen con el transcurso del tiempo.

Al haberse constatado que la franja de edad en la que actualmente existe mayor diferencia porcentual entre hombres y mujeres es entre 25 y 30 años, sería este sector el que con mayor urgencia precisaría de medidas dirigidas a corregir el desequilibrio entre ambos sexos. Ello sin obviar que en las demás franjas de edad, el establecimiento progresivo, temporalmente escalonado, de correctores de género sería también necesario, puesto que el objetivo del Decreto es ayudar a las personas más jóvenes y, dentro de ellas, las mujeres son quienes están en peor situación en todas las franjas de edad.

4.- Incidencia social que puede tener la norma

El Proyecto de Decreto que estamos analizando tiene una gran incidencia social, puesto que afecta a todo el sector agrícola integrado por personas menores de 40 años. De ahí la necesidad perentoria de que incorpore medidas que estén dirigidas a garantizar la progresión hacia la igualdad de mujeres y hombres en todo el sector.

5.- Verificación sobre el cumplimiento de los mandatos de igualdad

Desde las exigencias de la perspectiva de género, la norma tiene que cumplir los mandatos de igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos, ya sea mediante la igualdad de trato o a través de medidas de acción positiva y/o el establecimiento de correctores de todo tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta.

Ya hemos constatado los mandatos de igualdad establecidos por el Derecho comunitario vigente y también la falta de perspectiva de género que se observa a lo largo de todo el texto del Proyecto de Decreto. La situación en que se encuentran las mujeres, como sexo menos representado en el sector agrícola, entra de lleno en el campo de las denominadas discriminaciones indirectas, que no son evidentes en la redacción de las normas, pero que producen discriminaciones por el resultado. Los datos que hemos obtenido analizando la situación de hombres y mujeres en el sector agrícola, constituyen una constatación de la situación de resultado discriminatorio en relación con el equilibrio que sería aconsejable desde la perspectiva de la igualdad. Por ello, tal como hemos señalado en relación con los objetivos de la norma, sería necesario que la reforma del Decreto que se propone, incorporase la perspectiva de género, formalizando medidas que permitieran corregir la situación de desequilibrio y discriminación constatada.

Se comprueba, sin embargo, que el Proyecto de Decreto no cumple con los mandatos de igualdad y, en consecuencia, se recomienda que, dada la estructura que hemos visto que tiene la población agrícola en función del sexo, se le incorporen medidas que favorezcan el acceso de las mujeres, como sexo infrarrepresentado en este sector, a las subvenciones otorgadas en el marco de la ejecución del FEOGA.

Tales medidas pueden ser de diversa índole y pueden estructurarse en relación con los diversos sectores, por franjas de edad, tipos de zona, clase de actividad, etc.

Se ha comprobado, tal como venimos repitiendo, la existencia de infrarrepresentación de las mujeres en todos los ámbitos de todos los sectores analizados, por lo que en todos ellos se tendrían que adoptar medidas que establecieran ventajas a las mujeres menores de 40 años que solicitaran estas

ayudas. Dentro de ellas, el grupo de mujeres en situación más desfavorecida es el de las que tienen entre 25 y 30 años, que cotizan por cuenta propia a la Seguridad Social, siendo titulares de una explotación grande de carácter mixto que incorporan medidas agroambientales de producción integrada y están situadas en zonas desfavorecidas, por lo que se tendrían que establecer prioridades o mayores ayudas para este sector de población agrícola.

Para ello, se podrían incluir en el Proyecto de Decreto porcentajes de subvención adicional en las subvenciones, préstamos o primas que se pudieran conceder a mujeres, estableciéndose unas escalas o graduaciones, tanto cuantitativas como temporales, para que, progresivamente, fueran accediendo más mujeres a las mismas. Los mayores incentivos tendrían que aplicarse a los sectores femeninos más desfavorecidos.

6.- Determinación de los organismos responsables de dar efectividad a la norma

La Disposición final primera establece que “Se faculta al Consejero de Agricultura, Ganadería y Alimentación para dictar las disposiciones precisas para el desarrollo y aplicación de este Decreto”. Este Consejero tendría que velar especialmente por la aplicación de las medidas de igualdad en todas las disposiciones que dicte en desarrollo y aplicación del contenido del Proyecto de Decreto.

7.- Previsiones presupuestarias de la norma

El Proyecto de Decreto objeto de esta evaluación nada dispone en cuanto a previsiones presupuestarias.

Este Proyecto pretende modificar otro Decreto anterior, cuya Disposición adicional primera establece que “la aplicación de este Decreto se hará con cargo a la partida 10005-51220-7600-7142, <<Mejora de la eficacia de las explotaciones agrarias>>, línea 93068-8. de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2003 y sucesivos presupuestos”. Entendemos que esta Disposición adicional, al no aparecer como expresamente modificada en el Proyecto de Decreto que estamos analizando, se mantiene vigente.

Ello no obstante, sería más adecuado que en el Proyecto de Decreto se explicitara directamente la partida presupuestaria con cargo a la cual se efectuara la aplicación de la nueva norma. Al mismo tiempo, se tendría que especificar qué cantidades se destinan al establecimiento de las medidas de promoción de la igualdad y para favorecer el acceso del sexo menos representado a las subvenciones, préstamos y primas previstos en el Proyecto de Decreto.

CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

- * En relación al lenguaje: El texto presentaría una mayor calidad, desde la perspectiva de género aplicada al lenguaje jurídico si en vez de generalizar sobre “jóvenes agricultores”, el concepto utilizado fuera “mujeres y hombres dedicados a la actividad agraria y menores de 40 años”. Esta definición, evidentemente, tendría que aplicarse tanto al título como a todo el texto del Proyecto de Decreto.
- * En relación a los objetivos: La aplicación de los fondos FEOGA por parte de los estados miembros, incluyendo a los poderes regionales, debe cumplir con los requisitos y orientaciones que se establezcan desde el Derecho comunitario, por lo que entre los objetivos del Proyecto de Decreto que estamos analizando debiera incluirse en forma clara, concreta y medible, el de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
- * En relación con el impacto temporal: Dado que la franja de edad en la que actualmente existe mayor diferencia porcentual entre hombres y mujeres es entre 25 y 30 años, sería este sector el que con mayor urgencia precisaría de medidas dirigidas a corregir el desequilibrio entre ambos sexos. Ello sin obviar que en las demás franjas de edad, un establecimiento progresivo de correctores, escalonados en el tiempo, sería también necesario, puesto que en todas ellas las mujeres son quienes tienen una menor representación.
- * En relación con el cumplimiento de los mandatos de igualdad: La situación en que se encuentran las mujeres, como sexo menos representado en el sector agrícola, entra de lleno en el campo de las denominadas discriminaciones indirectas, que no son evidentes en la redacción de las normas, pero que producen discriminaciones por el resultado. Desde esta perspectiva, y con la finalidad de remover estos obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real, se podrían incluir en el Proyecto de Decreto porcentajes de subvención adicional en las subvenciones, préstamos o primas que se pudieran conceder a mujeres, estableciéndose unas escalas o graduaciones, tanto cuantitativas como temporales, para que, progresivamente, fueran accediendo más mujeres a las mismas. Sin perjuicio de un establecimiento de tales medidas, proporcionado a cada una de las situaciones de desventaja en que se encuentran las mujeres en todos los ámbitos estudiados en relación con la agricultura, los mayores incentivos tendrían que aplicarse a los sectores femeninos más desfavorecidos.
- * En relación con los organismos responsables de la efectividad de la norma: Es el Consejero de Agricultura, Ganadería y Alimentación quien tiene que velar especialmente por la aplicación de las medidas de igualdad en todas las disposiciones que dicte en desarrollo y aplicación del contenido del Proyecto de Decreto.
- * En relación con las previsiones presupuestarias: El Decreto tendría que especificar la partida presupuestaria con cargo a la cual se efectuará la

aplicación de la nueva norma, especificando qué cantidades se destinan al establecimiento de las medidas de promoción de la igualdad y para favorecer el acceso del sexo menos representado a las subvenciones, préstamos y primas previstos en el Proyecto de Decreto.