



Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género

**“MAINSTREAMING DE GÉNERO: CONCEPTOS Y
ESTRATEGIAS POLÍTICAS Y TÉCNICAS”**

26 y 27 de octubre de 2004

Sevilla

TALLER 2:

INDICADORES DE GÉNERO

Mónica Dávila Díaz



Universidad de Oviedo
Departamento de Economía Aplicada

TALLER: Indicadores de Género

Esquema del Taller:

EXPOSICIÓN

1. Concepto de Indicadores de Género (IdG)
2. Historia y presente del uso de los Indicadores de Género
3. Tipos de indicadores

TRABAJO EN GRUPO

4. Proceso de creación de indicadores de género (pasos)
5. El caso de la Estrategia Europea por el Empleo (políticas activas de empleo)
6. Elaboración de pasos para la creación de indicadores de género desde el punto de vista de la naturaleza del objeto (realización, resultados e impactos)
7. Elaboración de indicadores de género

1- Concepto de Indicadores de Género:

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

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:

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

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

- ⊕ Ver en qué medida hombres y mujeres participan en proyectos y las razones de sus ausencias en los mismos.
- ⊕ Ver en qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades e intereses (básicos y estratégicos) de hombres y mujeres y si las acciones responden a los mismos.
- ⊕ Observar en que forma se trata o ignora la discriminación de género, es decir, señala cómo es esa participación para ambos sexos.
- ⊕ Ver en qué medida un proyecto o programa afecta al rol de género y si éste varía en el tiempo.

2- Pasado y presente de Indicadores de Género:

Los indicadores de género han comenzado a tener presencia entre las personas gestoras de programas o proyectos recientemente. Desde mucho antes existen los indicadores, pero no necesariamente centrados en analizar las posiciones relativas de mujeres y hombres. Con anterioridad a 1970 el centro de creación de indicadores se encontraba en el área económica y por lo tanto, los indicadores analizaban principalmente aspectos relacionados con el crecimiento económico o el desarrollo de infraestructuras. La búsqueda de análisis económicos en la construcción de los indicadores suponía la incapacidad de medir el ya notorio impacto que las decisiones políticas estaban teniendo sobre la pobreza y sobre las personas. Durante la siguiente década y con el ánimo de observar el desarrollo como un aspecto no idéntico al crecimiento económico se ponen en marcha en el mundo un conjunto de indicadores sociales capaces de observar la evolución en áreas como la salud, la educación, el empleo, etc.. Son indicadores promovidos por las agencias internacionales. No obstante, las mujeres continuaban sin verse. Se hablaba de tasas de escolarización, de tasas de empleo, etc.. de manera agregada, identificando de igual manera la situación de mujeres y hombres y no haciendo visibles las diferencias entre sexos.

No será hasta bien iniciada la década de los ochenta, una vez se han puesto en funcionamiento las políticas de ajuste estructural (PAE's) en los países del Sur y observados algunos de sus efectos que comienza una verdadera preocupación por la construcción de instrumentos de medición de género. En breves palabras, algunas estudiosas de las PAE's ya promulgan el impacto perverso que los ajustes vía gastos públicos en áreas educativas, alimenticias o sanitarias, tenían sobre las mujeres. Su ya situación de partida desigual se veía incrementada por un mayor número de horas de trabajo remunerado a bajo coste y un mayor número de horas de trabajo no remunerado destinado a paliar, al menos en parte, las ausencias del Estado. Las primeras peticiones para medir cuál es la verdadera situación de mujeres y de hombres para poderlos comparar en términos relativos no se hace esperar. Una masa crítica comienza a demandar indicadores

desagregados por sexo y la creación de indicadores específicos que muestren las realidades y las necesidades de ambos sexos.

El año 1995 y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín impone una nueva forma de trabajar hacia la igualdad de oportunidades. La Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekin, 1995) dedica un objetivo estratégico (H.3) a la necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo y/o específicos de las realidades de mujeres. Más específicamente se recomienda:

- ✦ Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas (par. 206 b);
- ✦ Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político (par. 208 b).

Los primeros pasos en la producción de indicadores sensibles al género se producen en las áreas del Desarrollo, siendo impulsores de su creación los organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) o el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). Este último promueve, a partir del año 95 dos indicadores que sitúan a los distintos países en un ranking mayor o menor en función de la situación de desigualdad entre sexos. Estos dos indicadores son el IDG (índice de desarrollo de género) y el IPG (Índice de potenciación de género). Por su parte, la CEPAL crea una guía para el seguimiento y evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001 y la Plataforma de Beijing (ver bibliografía)

Igualmente, las agencias de cooperación internacional para el Desarrollo, como la Agencia de Estados Unidos (USAID), la Alemana (GTZ) o Canadiense (CIDA) han jugado un importante rol en la creación de herramientas para la construcción y uso de indicadores

de género. La transversalidad de la perspectiva de género en sus programas de desarrollo promovió la creación de indicadores *ad hoc* para los procesos de evaluación. Habitualmente estas herramientas están disponibles en las distintas *webs* de las agencias de cooperación. A modo de ejemplo se anota en la bibliografía el manual de indicadores de género creado y publicado por la agencia canadiense.

En el caso europeo se ha iniciado el camino para incorporar indicadores de género a la planificación, seguimiento y evaluación de los Fondos Estructurales y otros fondos europeos, a fin de visibilizar el impacto de género en el uso de fondos públicos, de acuerdo con los objetivos marcados en la Conferencia Mundial de Beijing (95 y 95+), en los distintos Tratados y Acuerdos Europeos (Tratado de Ámsterdam, Reunión de Jefes de Estado 99, Berlín, etc.) y en la propia reglamentación de los Fondos Estructurales (reformas del 93 y 99). A tal efecto se creó un manual de evaluación cuyo volumen dos está expresamente dedicado al uso de indicadores con un capítulo del eje horizontal de igualdad de oportunidades (ver bibliografía: Comisión Europea).

3- Tipo de Indicadores:

Las clasificaciones de indicadores son diversas. Las más utilizadas, no obstante, son aquellas relativas a su carácter económico y a su naturaleza. A modo de resumen se exponen a continuación los conceptos básicos de ambos;

Los indicadores de **carácter económico** se agrupan en tres bloques:

- ⊕ Indicadores de **eficacia**. La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. De esta manera, un proyecto será más eficaz que otro si sus resultados se aproximan en mayor medida a lo previsto inicialmente. Desde la perspectiva de género, el objetivo pasa por estrechar brechas de género, con lo cual el indicador de eficacia debe permitir medir la situación diferencial entre hombres y mujeres en un inicio y al final del programa (o pasado un tiempo desde su puesta en marcha).

- ⊕ Indicadores de **eficiencia**. El término de eficiencia incorpora al concepto de eficacia el aspecto económico. Es decir, relaciona el resultado del programa o proyecto con los costes derivados de la actuación. Así, un proyecto (programa u organización) es más eficiente que otro si con los mismo recursos empleados (número de personas, maquinaria, dinero, etc..) es capaz de obtener un mayor número de producto. O dicho de otra manera, si obtiene la misma cantidad de producto (resultado) utilizando menores recursos. El indicador desde el género debe de incorporar tanto los recursos empleados en masculino y femenino (mujeres y hombres, fondos públicos destinados a la igualdad, etc..) como los resultados del programa sobre mujeres y hombres.
- ⊕ Indicadores de **impacto**. La eficacia pretendía medir el efecto que se ha producido por haber llevado a cabo una actuación (grado de cumplimiento del objetivo), es decir, analizaba los efectos directos. La efectividad, por su parte, intenta valorar el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) pero también el indirecto (sobre el resto de población). Estos indicadores de impacto deben de estar desagregados por sexo, tanto para las personas afectadas (efectos directos) como para el colectivo de personas sobre las que ha tenido efectos el programa aunque no estuviera previsto o no fueran personas beneficiarias directas.

La segunda clasificación es aquella que identifica los indicadores **según la naturaleza del objeto** a medir; así cabe distinguir:

- ⊕ Indicadores de **realización**. Se trata de indicadores referido a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da. Son indicadores utilizados en mayor medida al inicio de la realización del proyecto o en los procesos de seguimiento y que pueden servir de imagen de lo que va a ser el proyecto. En el caso que nos ocupa es preciso determinar los indicadores de realización desagregados por sexo. Es decir, especificar

cuál es el uso que se ha dado a los recursos: son hombres o mujeres las personas contratadas para realizar el programa, los recursos se han utilizado para acciones de igualdad de oportunidades, para mujeres o para hombres, etc.

- ⊕ **Indicadores de resultados.** Se trata de indicadores que señalan los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política.

En general son los indicadores que proporcionan información valioso y que sirven para obtener datos finales de las actuaciones, relacionando los indicadores de resultados con las acciones del programa. La desagregación por sexo ya muestra una fotografía estática de lo que se ha hecho para mujeres y para hombres.

- ⊕ **Indicadores de impacto.** Se trata de los indicadores de efectividad del programa. Medirían los éxitos del programa y se vinculan con los objetivos del programa. El programa puede tener impactos previstos o imprevistos, pero además, éstos pueden ser efectos diferenciales para mujeres y para hombres.

Son los más útiles para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificarlo o hacerlo desaparecer.

4- Proceso de construcción de indicadores de género:

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

1. **DEFINICIÓN CLARA DE OBJETIVOS.** Especificar en el programa o proyecto con el que se esté trabajando los objetivos desde una visión de género. Esto

facilitará posteriormente la recogida de información necesaria para ofrecer indicadores de realización y de impacto. Los objetivos marcados, especialmente los objetivos específicos deben de especificar

- ⊕ Perfil de la persona beneficiaria y condiciones de participación
- ⊕ Cuantía a alcanzar
- ⊕ Periodo para alcanzar los resultados
- ⊕ Definición de conceptos de resultado
- ⊕ Objetivos realistas y verificables

2. IDENTIFICAR DÓNDE PUEDEN ENCONTRARSE BRECHAS DE GÉNERO.

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

- ⊕ Analizar cuál es la situación de mujeres y hombres ante el programa o proyecto (área en el que se intervenga)
- ⊕ Determinar los recursos, la participación, las normas o los valores pertenecientes a cada sexo y que puedan condicionar su participación
- ⊕ Determinar lo que visibilizan y lo que no dejan ver los indicadores tradicionales cuando éstos se desagregan por sexo
- ⊕ Identificar los ámbitos concretos en los que se observen situaciones diferenciales entre las mujeres y los hombres, especificando (si es factible cuantitativamente) la distancia entre ambos sexos

3. ELECCIÓN DE CATEGORÍA DE INDICADORES.

Es preciso determinar un orden de presentación de indicadores. En el caso de proyectos europeos y, cada vez más, en proyectos nacionales, se especifican los indicadores según la naturaleza del objeto, es decir, en indicadores de realización, de resultados y de impacto. Esta clasificación puede servir igualmente para presentar los indicadores de género,

siempre que en estas categorías se desagreguen los indicadores por sexo y/o se añadan indicadores específicos de género

4. ASPECTOS CLAVE EN LA CONSTRUCCIÓN. Algunas condiciones son imprescindibles par la creación de un buen indicador; a saber:

- ⊕ Desagregación por sexo. Los datos agregados carecen de relevancia puesto que no dejan ver los avances en términos de igualdad entre sexos
- ⊕ Indicadores en términos relativos. Evitar indicadores en términos absolutos puesto que limitan el análisis no procurando puntos de referencia. Trabajar, pues con datos en términos relativos. En el caso que nos ocupa puede ser relevante tomar información relativa en dos sentidos:
 - *relación entre mujeres y hombres*. Un único indicador ofrece información de la posición relativa de ellos y ellas. En este sentido, lo más frecuente es ofrecer el % de mujeres (o el % de hombres), aunque la tendencia actual es hablar en términos de índices de feminidad (número de mujeres sobre número de hombres y por 100)
 - *relación entre mujeres y relación entre hombres* (situación de mujeres de un colectivo respecto al total de mujeres). En este caso es preciso ofrecer el dato para mujeres y para hombres puesto que un indicador aisladamente no permite comparar la situación entre sexos

5. ELECCIÓN DE MARCO CRONOLÓGICO. Los indicadores de género, al igual que el resto de indicadores, deben de tomar la información de referencia en momentos prefijados, debiendo ser estas fechas las mismas para las distintas acciones involucradas en el proceso. La elección cronológica debe de estar

determinada en función de situaciones específicas de cada programa (por ejemplo, en el ámbito del empleo es preferible evitar datos donde la estacionalidad sea muy elevada si se quieren tomar datos relativos a la empleabilidad de mujeres y hombres que representen una situación media) pero debe de ser homogénea para su comparabilidad.

6 ANÁLISIS DE LOS EFECTOS.

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

Efectos brutos y netos

- ⊕ *Efecto bruto*. Se trata de los cambios producidos desde el inicio al final del programa (o en el momento en el que se realice el análisis) donde no se puede atribuir una relación causal entre el proyecto y la situación, sino que, ha podido contribuir a que esta situación sea distinta en combinación con otra serie de elementos. Los indicadores de efectos suelen mostrar cuál es la situación de mujeres y de hombres en dos momentos distintos del tiempo, no obstante, no suelen ofrecer si la evolución entre los datos (si ha aumentado o disminuido la brecha de género) como consecuencia exclusivamente del programa.
- ⊕ *Efectos netos*. Son aquellos que muestran la relación causal entre las acciones y la situación de los individuos. Serán los más deseables ,

sin embargo, no suele ser factible disponer de este tipo de datos (no en programas o proyectos de intervención social).

Efectos directos e indirectos

⊕ *Efectos directos*. Son efectos que recaen sobre las personas involucradas en el programa o proyecto. Efectos sobre mujeres beneficiarias y hombres beneficiarios.

⊕ *Efectos indirectos*. Son efectos que recaen sobre terceras personas. Desde la óptica de la igualdad de oportunidades habitualmente éstos se producen en la interconexión entre los ámbitos público y privado, es decir, en la perpetuidad o variación del rol de género.

5- Ejemplo práctico:

La Estrategia Europea por el Empleo

Se presentan, a continuación, información relativa a la EEE. Como puede observarse, uno de los pilares es la igualdad de oportunidades.

Con esta información, vamos a trabajar la construcción de algunos indicadores de género realizando los siguientes pasos:

- 1- Determinación del objetivo a alcanzar desde la perspectiva de género
- 2- Determinar cuáles son las principales brechas de género en el mercado de trabajo. Este paso facilitará la observación de los objetivos a perseguir
- 3- Elección de categorías y detección de datos necesarios para la construcción de indicadores de género
- 4- Construcción de indicadores de resultados e impactos atendiendo a las acciones y a los objetivos desde una perspectiva de género

Los puntos clave de la Estrategia Europea de Empleo

Principales objetivos:

- *Conseguir un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los colectivos del mercado laboral.*
- *Sustituir la lucha pasiva contra el desempleo por la promoción de la empleabilidad y la creación de empleo sostenidas.*
- *Fomentar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo, de modo que las empresas de la UE puedan hacer frente al cambio económico conciliando la seguridad y la adaptabilidad y permitiendo a los trabajadores participar en actividades de formación a lo largo de toda su vida.*
- *Ofrecer un marco de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo*

Los principales principios de actuación son:

- **Prioridad a las medidas preventivas y de intervención rápida en la política de empleo** *Se trata de ayudar a las personas antes de que pierdan su empleo o en el mismo momento, y no hacerlo cuando ya llevan cierto tiempo sin trabajo.*
- **Un nuevo modelo de gestión por objetivos** *Los Estados miembros deben fijar objetivos concretos, en algunos casos a escala de la UE, como criterios de evaluación comparativa del éxito o el fracaso de sus políticas de empleo.*
- **Mecanismos anuales multilaterales para supervisar y evaluar los progresos de la estrategia** *Los Estados miembros, junto con la Comisión, deben establecer mecanismos institucionales e indicadores comunes de empleo que permitan una evaluación comparativa y sistemática de su actuación.*
- **Integración de la política de empleo en otras áreas de actuación** *Las distintas políticas, a escala nacional o comunitaria, deben atender a su posible repercusión sobre el empleo.*
- **Avance hacia un Pacto por el Empleo** *La política de empleo no es responsabilidad única de los gobiernos: los interlocutores sociales, los agentes regionales y locales y las ONG deben involucrarse a fondo en la consecución de los objetivos de empleo.*

Directrices para el empleo – puntos principales

Las Directrices para el empleo instan a los Estados miembros a adoptar medidas concretas y urgentes del tenor siguiente:

Empleabilidad **Asegurarse de que las personas adquieren las cualificaciones precisas para ocupar los puestos de trabajo que ofrece un mundo en turbulenta ebullición**

Es preciso ofrecer a las personas que pierden su trabajo oportunidades en cuanto a ofertas de trabajo, experiencia laboral, formación y otras medidas de activación, y ello lo antes posible y no después de 12 meses desde que se encuentran en situación de desempleo (6 meses en el caso de los jóvenes). Deben ofrecerse posibilidades de formación al menos al 20% de los parados. Los jóvenes y otros, como las personas con discapacidad, que son los que tienen más dificultades para encontrar trabajo y son víctima de la discriminación precisan ayuda específica. La reforma de los regímenes fiscales, de prestaciones y de formación animará a las personas a aceptar los trabajos que surjan y fomentarán la creación de empleo en general, lo mismo que la fijación de objetivos nacionales concretos para la formación continua.

Espíritu de empresa **Facilitar la creación de empresas y de empleo**

Hay que fomentar el espíritu de empresa: hay que animar y ayudar a las personas que crean nuevas empresas o que van a contratar personal. Ello exige reformar el régimen fiscal, reducir los trámites burocráticos y formar al empresariado, sobre todo en la pequeña empresa. Deben adoptarse políticas que impulsen el potencial de empleo del sector de los servicios y de las organizaciones de la "economía social".

Adaptabilidad **Concebir nuevos métodos de trabajo más flexibles que concilien la seguridad y la flexibilidad laborales**

Las empresas competitivas precisan métodos modernos y flexibles para hacer frente a la evolución de la economía y, al mismo tiempo, ofrecer seguridad a sus trabajadores. Las reformas y los acuerdos entre los interlocutores sociales deben abrir paso a nuevas formas de empleo y a métodos innovadores de organización del trabajo. Es preciso facilitar y abaratar las inversiones empresariales en formación del personal.

Igualdad de oportunidades **Igual de acceso al trabajo para hombre y mujeres e igualdad de trato en el trabajo**

Hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades de formación y el mismo apoyo para integrarse en el mundo del trabajo en situación de igualdad. Hay que adoptar medidas activas que permitan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y el regreso al mundo del trabajo después de una larga ausencia y es preciso corregir la infrarrepresentación de mujeres en ciertos sectores económicos. Y yendo aún más allá, es preciso observar el principio de igualdad de trato en la aplicación de los tres puntos anteriores (principio de transversalidad).

El nuevo reglamento del FSE para el período 2000-2006 establece cinco áreas de actuación, que se corresponden con los cuatro pilares de las Directrices de empleo:

Ámbitos de actuación del FSE 2000 - 2006

- *desarrollo de políticas activas para luchar contra el desempleo, impedir que los desempleados pasen a serlo de larga duración, ayudar a los parados de larga duración a volver al mercado de trabajo y apoyar a quienes acceden a él por primera vez, bien sean los jóvenes en su primer empleo o las personas que vuelven a trabajar después de un período sin hacerlo;*
- *fomentar la inclusión social y la igualdad de oportunidades para que todos puedan trabajar;*
- *profundizar en la educación y la formación, dentro de una política de formación continuada, para aumentar las posibilidades de inserción profesional, de movilidad y de integración en el mercado de trabajo;*
- *conseguir trabajadores cualificados, bien formados y con capacidad de adaptación, alentar la innovación y la adaptabilidad en las empresas, fomentar el espíritu emprendedor y el potencial humano en los campos de la investigación, la ciencia y la tecnología;*
- *incrementar el número de mujeres presente en el mundo del trabajo, sin olvidar sus posibilidades de desarrollo profesional, su acceso a nuevas oportunidades de trabajo, su potencial de creación de empresas y la reducción de la discriminación horizontal en el mercado laboral.*

BIBLIOGRAFÍA sobre Indicadores de Género:

- ⊕ Canadian International Development Agency (1997). Guide to Gender Sensitive Indicators. <http://www.acdi-cida.gc.ca>
- ⊕ Canadian International Development Agency (1998). Ojos que ven... corazones que sienten. Indicadores de equidad. <http://www.poam.org/articulos-estudios/equidad/modulo6.shtml>
- ⊕ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (1999). Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. Santiago de Chile. <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/indicadores/Default.htm>
- ⊕ Comisión Europea (2002). Gender in Research. Gender Impact Assessment of the Specific Programmes of the Fifth Framework Programme. <http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo.html>
- ⊕ Comisión Europea. Rubery, J., Fagan. C., Grimshaw, D., Figueiredo, H. And Smith, M. (2002). Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy. <http://europa.eu.int>
- ⊕ Comisión Europea (1999). Evaluating Socio-Economic Programmes. Selection and Use of Indicators for Monitoring and Evaluation. Means Collection. Volume 2. Luxemburg.
- ⊕ Pollack, M. (1997). Reflexiones sobre Indicadores de Mercado de Trabajo para el Diseño de Políticas con un Enfoque Basado en el Género. Serie Mujer y Desarrollo n 19. Comisión Para América Latina y El Caribe (CEPAL). Santiago de Chile. <http://www.eclac.cl>