

# INDICADORES DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE LA SOSTENIBILIDAD DE SISTEMAS GANADEROS EXTENSIVOS DE PEQUEÑOS RUMIANTES

Marta Soler Montiel, David Pérez Neira, Rosario Gutiérrez Peña e Itziar Aguirre Jiménez<sup>1</sup>

## Resumen

El proyecto de Investigación I+D+i INIA “*Incidencia sobre la calidad de los productos y el medio ambiente de los diferentes sistemas de ganaderías con pequeños rumiantes de aptitud lechera. Empleo de indicadores económicos, sociales y ambientales y tipificación final de sistemas*” se centra en el análisis de la sostenibilidad agroganadera a través del sistema de indicadores NAIA en cuatro territorios del Estado español: León, Navarra, País Vasco y Andalucía. Esta ponencia se enmarca en este proyecto y tiene como objetivo realizar una propuesta metodológica para incorporar la dimensión de género al sistema de indicadores NAIA a través de 15 indicadores vinculados a 5 objetivos específicos. Los indicadores son definidos, vinculados a variables concretas a la vez que explica la propuesta de cálculo, además de contextualizarse. Se resalta la necesidad de combinar los indicadores con técnicas cualitativas de análisis con enfoque de género explícito para que éstos resulten realmente eficaces en términos analíticos y prácticos.

**Palabras claves:** indicadores de género, indicadores de sostenibilidad, ganadería

## 1. Introducción

El proyecto de Investigación I+D+i INIA “*Incidencia sobre la calidad de los productos y el medio ambiente de los diferentes sistemas de ganaderías con pequeños rumiantes de aptitud lechera. Empleo de indicadores económicos, sociales y ambientales y tipificación final de sistemas*” 2010-2013 del Subprograma de proyectos de investigación fundamental orientada a los recursos y tecnologías agrarias en coordinación con las CCAA se centra en el análisis de la sostenibilidad agroganadera a través del sistema de indicadores NAIA en cuatro territorios del Estado español: León, Navarra, País Vasco y Andalucía.

NAIA es una herramienta para el análisis de la sostenibilidad de explotaciones ganaderas que en este proyecto se ha adaptado para el análisis de explotaciones de pequeños rumiantes –ovino y caprino-. Simultáneamente, se está revisando la propuesta de indicadores. El sistema de indicadores se estructura en los tres ámbitos de la sostenibilidad: económico, ambiental y social. Los indicadores sociales se agrupaban inicialmente en 7 atributos que responden a factores internos de la finca (1) características de empleo, 2) generación de empleo, 3) calidad de vida, 4) calidad del trabajo) y factores o demandas sociales externas (5) bienestar animal, 6) valoración del entorno y 7) calidad y acercamiento a los consumidores).

La propuesta inicial de NAIA no incorporaba indicadores de género por lo que se ha propuesto un nuevo atributo con enfoque de género. Para ello se realizó una propuesta teórico-metodológica inicial de 16 indicadores de los cuales finalmente se decidió incorporar 6 al sistema NAIA con criterios de relevancia y facilidad de cálculo. Los indicadores finalmente aplicados han sido: 1) Índice de feminización de la explotación, 2) Situación laboral de las mujeres ganaderas, 3) Brecha de género en la formación continua, 4) Participación de las mujeres en la toma de decisiones técnico-productivas, 5) Brecha de género en el tiempo total de trabajo, 6) Grado de satisfacción vital de las mujeres.

En esta ponencia se presenta la propuesta de indicadores para incorporar al dimensión de género al sistema de indicadores de sostenibilidad para explotaciones ganaderas de pequeños rumiantes NAIA.

## 2. Conceptos y metodologías para el análisis de género

Es común apuntar que la premisa fundamental para realizar un análisis de género es “teñir las gafas de morado” en alusión al color que representa al feminismo. Sería la conclusión lógica del saber común que indica que “no se ve lo que no se quiere ver”. Si no se tiene conciencia feminista, es decir, si no se asume que existe una desigualdad fundamental por razones de sexo y la adscripción social que se hace al mismo como resultado de una construcción cultural que valora negativamente lo femenino frente a lo masculino, será imposible realizar un análisis crítico de género. Se podrá realizar un análisis descriptivo de las diferencias por razón de sexo catalogando que hacen las mujeres y que hacen los hombres y la

<sup>1</sup> Marta Soler Montiel, Universidad de Sevilla; David Pérez Neira, Universidad Pablo de Olavide; Rosario Gutiérrez Peña, Universidad de Sevilla; Itziar Aguirre Jiménez, Universidad de Sevilla

presencia diferencial de unos y otras en distintos espacios y actividades con diferentes características. Pero no se avanzará en la comprensión de los mecanismos por los que se producen esas diferencias y en que dichas diferencias esconden situaciones de desigualdad y dominación que se traducen en el sufrimiento y pérdida de bienestar de las personas en general, sobre todo las mujeres (Amarós, 2005).

“La invisibilidad de las mujeres y de la desigualdad de género es (...) la característica que impide en mayor medida alcanzar la igualdad de género. La visibilización es condición obligatoria para que algo sea tenido en cuenta, pero a la vez las cosas deben ser visibilizadas y consideradas importantes para ser medidas.<sup>2</sup> Este es el círculo de la invisibilidad que históricamente ha construido y estructurado nuestra sociedad y ha excluido a las mujeres de la construcción de la misma” (Sabaté et al., 2008; 21-22).

Los análisis críticos con enfoque de género, digamos los análisis feministas, siguen muy distintos enfoques y escuelas pero tienen en común algunos conceptos centrales que resultan especialmente relevantes para el análisis de las explotaciones ganaderas: el sistema sexo-género, el patriarcado, el concepto de trabajo y la división sexual del trabajo (Pérez Orozco, 2006)

El **sistema sexo-género** hace referencia al conjunto de mecanismos sociales que adscribe comportamientos y actitudes a las personas por razón de sexo, construyéndose un estereotipo de feminidad y masculinidad que sirven como modelo social de referencia para mujeres y hombres respectivamente. Así al sexo biológicamente determinado se le une una construcción social y cultural (el género) que define que pueden hacer y qué no, como pueden o no relacionarse hombres y mujeres. A la diferencia cultural por razón de sexo se le une la desigualdad en la medida que lo masculino recibe una mayor valoración frente a lo femenino. El concepto de **patriarcado** hace referencia al sistema sociocultural en el que lo masculino se convierte en un mecanismo de dominación de lo femenino (Guerra Palmero, 2001)

Los análisis de género y feministas tienen en común la centralidad del **concepto de trabajo**. El feminismo y en especial la economía feminista ha argumentado ampliamente el sesgo reduccionista de la economía convencional que limita el análisis al mercado y consecuentemente el trabajo al empleo. Así la mayor parte del trabajo de las mujeres que no pasa por el mercado es invisibilizado al catalogarse como “improductivo” y las mujeres como “no activas” frente a las “activas” que participan en el mercado del trabajo (como asalariadas o desempleadas) (Pérez Orozco, 2006). Este “no trabajo”, indispensable para la (re)producción social, paradójicamente constituye en nuestras sociedades más del 50% del trabajo total medido en horas (Carrasco et al, 2011)

Una parte importante de los análisis de género se han centrado en mostrar la menor participación de las mujeres en el ámbito público en general, en el mercado de trabajo en concreto y las situaciones de discriminación en las que participan en estos espacios. Así existen abundantes estudios y estadísticas que muestran la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la mayor precariedad laboral y salarial, la discriminación salarial, el “techo de cristal”<sup>3</sup> que dificulta la promoción profesional y alcanzar puestos directivos, la segregación por sectores existiendo actividades laborales claramente feminizadas extensión de las tareas domésticas de cuidado (alimentación, educación, sanidad, administración...). Estos estudios se han centrado en el estudio del mercado laboral urbano y tienen difícil aplicación al sector de la ganadería donde dominan el autoempleo y las explotaciones familiares. El análisis del número de asalariadas y sus condiciones laborales puede tener poco interés y relevancia al ser la ganadería un sector masculinizado donde las mujeres desempeñan un papel invisible aunque imprescindible en las explotaciones familiares.

Otra parte importante de los estudios analizan la **división sexual del trabajo** y como existen trabajos y empleos típicamente femeninos y trabajos y empleos típicamente masculinos. Así el trabajo doméstico no remunerado es un trabajo típicamente femenino que al no considerarse trabajo queda invisibilizado y desvalorizado. El empleo se reparte de forma desigual y las mujeres acceden al mercado laboral y a la vida mercantil pero el trabajo doméstico se resiste en mayor medida a repartirse sobrecargando a las mujeres que tienen además un empleo (la llamada “doble jornada”) u obligando a muchas mujeres a elegir entre menores horas de trabajo remunerado o el acceso autónomo al dinero que se genera en el mercado laboral (Carrasco, 1999).

El análisis de género aplicado a la ganadería tendría como uno de los objetivos de análisis **conocer y visibilizar el trabajo de las mujeres ganaderas**, tanto el trabajo “productivo” con los animales y en la finca en general como el trabajo “reproductivo” así como **detectar situaciones de equidad y/o desigualdad**. En las explotaciones familiares ganaderas las mujeres aportan una parte importante de horas de trabajo y tienen amplios conocimientos sobre el manejo ganadero pero este trabajo queda invisibilizado al carecerse de un enfoque de género que permita visibilizarlo. Se contabilizan las horas de trabajo pero no quien realiza esas horas. Menos aún se analizan las horas de cuidado necesarias para que las personas que trabajan en la finca puedan hacerlo (cocina, limpieza, apoyo psicológico...).

Estudios de género en fincas agroganaderas han mostrado como la jerarquía femenino-masculino es interiorizada por hombres y mujeres. Así, al preguntarle a las mujeres en explotaciones familiares agroganaderas si ellas trabajan es frecuente la respuesta “no, yo ayudo a mi marido”. Al preguntar por las tareas concretas y contabilizar el tiempo realizado es posible que las horas de trabajo (especialmente si se considera la totalidad del trabajo como suma del trabajo “productivo” y reproductivo) es superior para mujeres que para hombres. Pero el trabajo “importante” es el que se destina

<sup>2</sup> Las negritas provienen del texto original y se han respetado en las citas.

<sup>3</sup> Así como el “barranco de cristal” que simétricamente implica la mayor precariedad laboral y económica, siendo mayoritariamente mujeres quienes padecen situaciones de bajos salarios y contrataciones inestables y a tiempo parcial.

al mercado y genera un flujo monetario que es dirigido y realizado mayoritariamente por los hombres aunque la “ayuda” sea imprescindible. Quien “ayuda” no decide, ni dirige, ni es valorada (y en muchas ocasiones ni se valora a sí misma) en la misma medida que quien “trabaja” que sí decide y dirige y es valorado (y se valora a sí mismo) por lo que hace.

Por otra parte, las lógicas y valores de hombres y mujeres son diferentes como resultado de la construcción cultural de género. Por este motivo resulta también fundamental el enfoque de género a la hora de comprender **las estrategias desarrolladas sobre todo en las explotaciones familiares** (García y Soler, 2010). Se han registrado diferencias en las estrategias cuando al frente de la explotación hay mujeres o cuando las decisiones se toman de forma compartida. Las mujeres están más centradas en la satisfacción de necesidades básicas y por tanto, son especialmente sensibles a la autonomía y la estabilidad socioeconómica. Así, los proyectos diseñados por mujeres son en mayor medida proyectos de pequeña escala y dimensión, basados en el trabajo propio, que requieren poca inversión e implican riesgos moderados. Por tanto, las mujeres tienden a tener mayor protagonismo en las explotaciones campesinas donde la unidad familiar se orienta prioritariamente a la estabilidad limitando la acumulación a favor de la estabilidad socioeconómica. Los proyectos agroganaderos con mayor proyección mercantil y pública, de mayor escala que requieren inversiones y riesgos elevados aparecen en mayor medida vinculados a proyectos empresariales liderados en su mayoría por varones.

Como metodología para analizar cuantitativamente las diferencias en el reparto de trabajo y la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres se propone la denominada “**contabilidad del tiempo**”. Este análisis toma como indicador el tiempo, es decir horas, minutos, y analiza el tiempo dedicado por hombres y mujeres a las distintas tareas, incluidas el ocio y el cuidado propio, en su tiempo vital. Este indicador permite superar el sesgo de reducir la realidad al ámbito de lo público, que en este caso sería el trabajo en la finca que genera productos que se venden en el mercado. Permite analizar la totalidad del trabajo, productivo y reproductivo, a través de un indicador común: el tiempo.

Sin embargo, los estudios de género se basan mayoritariamente en técnicas cualitativas de investigación donde la observación participante, las entrevistas semiestructuradas y en profundidad o las historias de vida desempeñan un papel central. El análisis del discurso y la comprensión de la lógica y vivencias de las mujeres son herramientas analíticas fundamentales para la comprensión de las relaciones de género. Pero estas técnicas cualitativas de investigación no pueden ser aplicadas sin una formación teórica previa en materia de género.

### 3. Justificación de los indicadores de género para fincas el análisis de las fincas ganaderas

NAIA es una propuesta de indicadores de sostenibilidad que tiene como objetivo integrar las tres dimensiones: económica, social y ambiental. Dentro de la dimensión social de la sostenibilidad la equidad de género es un aspecto fundamental que debe tomarse en consideración (Carrasco, 2006; Vollo Mongue, 2006; CIDA 1997; Rotondo y Vela, 2004 y Moser 2007). Partimos pues del objetivo de encontrar indicadores de género fácilmente cuantificables con la finalidad de integrarlos a un análisis cuantitativo de la sostenibilidad.

La finalidad de los indicadores de género es pues visibilizar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres para comprenderla y modificarla. **“Los indicadores de género son instrumentos esenciales para medir cómo se manifiesta y transforma el género en un contexto determinado (...) su principal potencialidad es la de visibilizar, analizar y evaluar la condición y posición de mujeres y hombres, cómo se manifiestan las desigualdades de género y los cambios que experimentan las relaciones de género a lo largo del tiempo y del espacio”** (Sabaté et al. 2008; 22-23). El mismo estudio apunta que **“los indicadores de género tienen por objeto de medición la situación y realidad de las mujeres y de los hombres de manera concreta pero también relacional; las diferencias, desigualdades y brechas de género en distintos ámbitos; y la red de relaciones y procesos sociales que resultan centrales, estratégicos, en el mantenimiento y/o reproducción de la inequidad entre hombres y mujeres”** (ibid.; 25).

El objetivo social de la equidad de género parte de un diagnóstico de la realidad en la que se da una desigualdad que se aspira a superar. Diferencia no tiene por qué implicar desigualdad. La situación de subordinación y dominación es la que genera desigualdad<sup>4</sup>. Por tanto la aspiración del feminismo no es la igualdad entre hombres y mujeres si no la igualdad

<sup>4</sup> Algunos estudios de género se centran en realizar análisis descriptivos de las diferencias entre hombres y mujeres negando u ocultando las situaciones de dominación. En la sociedad hay amplios sectores, sobre todo entre los hombres pero no exclusivamente, que niegan el ejercicio del poder machista y la dominación masculina. Los estudios feministas visibilizan y analizan las situaciones de dominación por causa de género a partir del concepto de patriarcado. El patriarcado es el orden social que construye los estereotipos convencionales de la feminidad y la masculinidad como diferentes y jerarquizados. Así se impone un patrón cultural y simbólico a hombres y mujeres sobre que deben y pueden hacer, ser y sentir y se genera un sistema de sanciones para aquellas personas que trasgredan estas normas que legitima y refuerza diferencias materiales. Por tanto el patriarcado ejerce dominación tanto sobre hombres como mujeres limitando su libertad y plena capacidad de realización psicoemocional, social y material. En la medida en que socialmente el patriarcado otorga un mayor reconocimiento y valor a lo masculino como superior a lo femenino implica un orden social de dominación sobre las mujeres y sobre lo femenino (que va más allá de las mujeres) (Lagarde, 2005). El feminismo tiene como objetivo la deconstrucción y superación de los estereotipos de la feminidad y masculinidad tradicional para avanzar hacia relaciones sociales y personales entre hombres y mujeres basadas en la equidad y el respeto mutuo. El feminismo no tiene nada contra los hombres, de hecho aspira a una situación en la que tanto mujeres como hombres ganen en libertad y bienestar personal y colectivo. El feminismo sí tiene mucho contra las construcciones convencionales de la feminidad y la masculinidad en tanto injustas y represoras y reclama la intercambiabilidad de roles permitiendo que las mujeres puedan beneficiarse de los atributos positivos de la masculinidad y los hombres a su vez puedan beneficiarse de los atributos positivos de la feminidad. Queda abierta la definición de esos atributos positivos. Existen muy distintos enfoques feministas (feminismo de la igualdad, feminismo de la diferencia, feminismo radical, feminismo liberal, distintas teorías ecofeministas, queer, postfeminismo...) con distintos análisis de los mecanismos de dominación de género

de derechos y oportunidades para que se puedan desarrollar las diferencias personales con plena libertad. En lo concreto, no se pretende que hombres y mujeres realicen las mismas tareas en la finca y en la casa, pero sí es deseable que ambos dediquen el mismo tiempo al trabajo (en sentido amplio incluyendo el trabajo doméstico o reproductivo) y por tanto que ambos puedan disfrutar del mismo tiempo libre y de ocio con la misma libertad. Pero sobre todo sería deseable que además hombres y mujeres recibieran el mismo reconocimiento social por su trabajo ya que ello afecta a la autoestima y la capacidad personal de vivir una vida plena<sup>5</sup>. De la misma manera es deseable que hombres y mujeres reciban el mismo reconocimiento social y público por su trabajo ya que esto afecta a su autoestima y su bienestar personal.

Por tanto, implícitamente se asume una situación deseable que es necesario definir para evitar equívocos. Partimos de los siguientes objetivos de equidad:

1. **Igualdad de derechos sociales y económicos.** Existen situaciones de desigualdad en el acceso a los bienes materiales (tierra, medios de producción, dinero...) y a los derechos sociales como la educación, la sanidad, las ayudas sociales (prestación por desempleo, subvenciones PAC, pensiones). El acceso de las mujeres en plano de igualdad a los recursos materiales y a los derechos sociales sería el objetivo y la situación más deseable.
2. **Igualdad en la toma de decisiones.** Existen situaciones de desigualdad en la toma de decisiones tanto en el ámbito de lo público (la finca, los aspectos técnico-productivos, la organización del trabajo cotidiano, las decisiones de inversión y/o endeudamiento...) y en el ámbito de lo privado (los cuidados, las relaciones, la familia, la casa...). Las mujeres participan de forma más activa en las decisiones en el ámbito privado (en ocasiones dominan e imponen las decisiones en la casa y la familia) mientras que los hombres participan de forma más activa en las decisiones en el ámbito público (en ocasiones dominan e imponen las decisiones en este ámbito). El ámbito de lo público tiene mayor reconocimiento social y es dónde se generan los recursos monetarios de las familias. Por tanto, el ámbito privado (femenino en la construcción tradicional de género) está subordinado al ámbito público (construido socialmente como masculino). No por ello el ejercicio del poder en el ámbito doméstico (el llamado “poder oculto”) deja de ser un ejercicio de poder contrario a la equidad. Sin embargo, en el contexto socioeconómico actual, las decisiones en el ámbito productivo tienen un mayor prestigio e implicaciones materiales, por ejemplo en los flujos monetarios y su control<sup>6</sup>. Las situaciones de codecisión o consenso, es decir de decisiones negociadas donde tienen cabida las necesidades y aspiraciones tanto de hombres como de mujeres son las deseadas desde la perspectiva de la equidad de género.
3. **Igualdad en el reparto de las cargas de trabajo** (no necesariamente igualdad en las tareas). Existe una división sexual del trabajo construida históricamente como resultado de las convenciones sobre feminidad y masculinidad: hay trabajos/tareas de hombres y hay trabajos/tareas de mujeres más allá de razones de fuerza física y/o destreza<sup>7</sup>. Es necesario considerar el tiempo total de trabajo que incluye el trabajo “productivo” vinculado a la ganadería y demás trabajos en la finca y el trabajo “reproductivo” y de cuidados. La herramienta analítica utilizada en los análisis de género es la contabilidad del tiempo. En este sentido, la superación de la división sexual del trabajo puede valorarse positivamente en la medida en que en la actualidad se mantiene la mayor valoración social de los trabajos “productivos” desempeñados en el ámbito de lo público y que otorgan acceso al dinero.
4. **Igualdad en el reconocimiento social y la autoestima.** En la medida que lo masculino está más valorado, las mujeres se encuentran más alejadas de la valoración social positiva que se da en el ámbito de lo público. El trabajo doméstico y el trabajo de las mujeres en general suele estar poco valorado socialmente afectando esto de forma negativa a la autoestima de las mujeres y por tanto a su capacidad de disfrutar de la vida y tomar decisiones que las beneficien. El interiorizar “yo no valgo”, “lo que yo hago no tiene valor ni importancia” se traduce en una falta de iniciativa en la realización de tareas para el propio disfrute y funciona como mecanismo de dominación que perpetúa la vida de muchas mujeres al servicio de los otros: hijos, esposos, padres, hermanos... En la medida en que se continúa dando mayor valor a las actividades desarrolladas en los espacios públicos (mercado, comunidad, cooperativa...) y en la medida que las mujeres participan menos en estos espacios, se reproducen situaciones de desigual reconocimiento y significación social.
5. **Igualdad en la autonomía personal.** La capacidad para decidir que hacer y no hacer con la propia vida no se reparte de forma igualitaria entre hombres y mujeres como tampoco se reparte de forma igualitaria entre otros grupos sociales. Este objetivo está muy relacionado con el anterior ya que las mujeres que tienen buena autoestima y alto reconocimiento social suelen ser aquellas con mayor autonomía personal (y se podría argumentar a la inversa). El

y distintas propuestas de modelos sociales de relaciones de género y de formas de actuación para conseguir alcanzar dichos modelos.

<sup>5</sup> Al resultar especialmente difícil el cambio en la valoración social general del trabajo productivo y reproductivo, es más sencillo alcanzar el reconocimiento, la autoestima y reducir la inequidad a través de la modificación de la división sexual del trabajo que implica el reparto del trabajo reproductivo a través de la mayor participación de los varones en las tareas domésticas y el reparto del empleo que implica la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. En este sentido es necesario superar el androcentrismo del análisis de la realidad (Sardá, 2007).

<sup>6</sup> Son numerosos los estudios de género en el medio rural que ponen de manifiesto las diferencias en las motivaciones y decisiones técnico-productivas y estratégicas que toman las mujeres y los hombres. Las mujeres se centran en mayor medida en la atención de las necesidades básicas, evitan el riesgo y por tanto el endeudamiento y evitan la dependencia del mercado. Valores coherentes con una lógica campesina que en explotaciones familiares son a veces compartidas con los hombres.

<sup>7</sup> Cuestiones éstas que también son construidas social y culturalmente. Hay mujeres ganaderas que realizan todas las tareas en la finca y desarrollan la fuerza física y la destreza necesaria para ello al aprenderlas desde niñas.

patriarcado a través de la construcción cultural de la feminidad y la masculinidad impone fuertes restricciones a que podemos hacer hombres y mujeres. Restricciones que son interiorizadas y actúan de forma inconsciente como autolimitaciones pero también actúan como sanciones sociales. En el medio rural estas restricciones pueden ser más fuertes que en las ciudades en la medida en que es un entorno más tradicional y más despoblado donde la sociabilidad se desarrolla sobre todo en la familia (madres y esposas) y en comunidades pequeñas y cerradas. Esta puede ser una razón por la que hay cada vez menos mujeres en el medio rural. Es lógico que pocas mujeres quieran permanecer en un espacio y sector con pocas posibilidades de acceder a la titularidad de las explotaciones y que se les reconozca en plano de igualdad derechos sociales y económicos, con fuertes restricciones a su autonomía personal como resultado de un férreo y claro mandato de género sobre lo que puede y debe hacer y lo que no puede ni debe hacer y con sobrecargas de trabajo por la doble jornada en un sector que vive subordinado respecto a otras actividades económicas y espacios. Existen también muchos casos y ámbitos en los que las mujeres rurales en general y las ganaderas en concreto se empoderan construyen sólidamente su autoestima tanto en torno a lo público como a lo privado y defienden sus opiniones y derechos negociando y trabajando con sus compañeros.

En relación a estos 5 objetivos de equidad se ha realizado una propuesta de indicadores que se detalla a continuación. Para cada objetivo se han definido las variables o atributos sobre los que se quiere obtener información y a continuación se define el indicador. En algunos casos la definición no es muy precisa y es necesario discutirla y terminar de concretar. La forma en que se calcula el indicador no está definida en todos los casos. También es necesario discutir y concretar.

#### 4. Propuesta de Indicadores de género para NAIA

| <b>OBJETIVO 1. Igualdad de derechos sociales y económicos</b>        |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Variable</b>                                                      | <b>Indicador</b>                                                 | <b>Definición y cálculo</b>                                                                                                                                                                                                               | <b>Intervalos-Rangos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1.a. Feminización/masculinización                                    | 1.1. Índice de feminización                                      | Definición: número de mujeres por cada cien hombres en la explotación (¿familia? ¿familia/sociedad + asalariados?)<br>Cálculo: $n^{\circ}$ mujeres/ $n^{\circ}$ hombres * 100                                                             | a. 100% equidad<br>b. > 100% feminización<br>c. < 100% masculinización ( <b>subdividir en rangos: 75%, 50%, 25%</b> )                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 1.b. Equidad material (acceso y disponibilidad de recursos y bienes) | 1.2. Titularidad (sexo)                                          | Definición: responsabilidad y capacidad de gestión de la explotación.                                                                                                                                                                     | a. Cotitularidad<br>b. titularidad femenina real<br>c. titularidad femenina formal<br>d. titularidad masculina                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1.c. Equidad en derechos sociales                                    | 1.3. Situación laboral de la mujer                               | Definición: la situación laboral determina el acceso derechos sociales como subsidio de desempleo y las pensiones (cotizaciones SS)                                                                                                       | a. Autónoma (con o sin titularidad)<br>b. Asalariada<br>c. Pensionista<br>d. Desempleada<br>e. No activa                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1.c. Equidad en derechos sociales                                    | 1.4. Brecha de género en estudios formales (medios y superiores) | Definición: % de mujeres con estudios medios o superiores en la explotación menos el porcentaje de hombres con estudios medios o superiores en la explotación                                                                             | a. 0 = equidad. Igualdad de oportunidades respecto al varón en el acceso a la educación<br>b. > 0 mayor acceso a la educación formal de las mujeres respecto a los hombres. Ventaja en las oportunidades de acceso a la educación<br>c. < 0 menor acceso a la educación formal de las mujeres respecto a los hombres. Desventaja en las oportunidades de acceso a la educación |
| 1.c. Equidad en derechos sociales                                    | 1.5. Brecha de género en formación continua                      | Definición: diferencia en la asistencia a cursos y jornadas entre hombres y mujeres en la explotación<br>Cálculo: $n^{\circ}$ asistencias a cursos+jornadas mujeres en 1 año – $n^{\circ}$ asistencias a cursos+jornadas hombres en 1 año | a. 0 equidad en el acceso a la educación no formal<br>b. > 0 mayor acceso a la educación no formal de las mujeres respecto a los hombres. Ventaja en las oportunidades de acceso a la educación<br>c. < 0 menor acceso a la educación formal de las mujeres respecto a los hombres. Desventaja en las oportunidades de acceso a la educación                                   |
| <b>OBJETIVO 2. Igualdad en la toma de decisiones</b>                 |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| Variable                                                                    | Indicador                                                                | Definición y cálculo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Intervalos-Rangos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1. Empoderamiento femenino (autoestima)                                   | 2.1. Participación en la toma de decisiones técnico-productivas en finca | Difícil de cuantificar.<br><br>Alternativas para el cálculo:<br>a. Preguntar a mujeres y/o hombres (percepción subjetiva de agentes)<br>b. Observación participante + entrevistas en profundidad (criterio investigador/a)                                                                                                                                                                | a. codecisión: decisiones compartidas y por consenso. Se valoran por igual las opiniones y valores de hombres y mujeres.<br>b. Se consultan las decisiones a las mujeres pero las decisiones las toman los hombres.<br>c. No se consultan las decisiones a las mujeres. Las decisiones las toman los hombres sin consultar.<br>d. No se consultan las decisiones a los hombres. Las decisiones las toman las mujeres sin consultar. |
| 2.1. Empoderamiento femenino (autoestima)                                   | 2.2. Participación en la toma de decisiones familiares                   | Difícil de cuantificar.<br><br>Alternativas para el cálculo:<br>a. Preguntar a mujeres y/o hombres (percepción subjetiva de agentes)<br>b. Observación participante + entrevistas en profundidad (criterio investigador/a)                                                                                                                                                                | a. codecisión: decisiones compartidas y por consenso. Se valoran por igual las opiniones y valores de hombres y mujeres.<br>b. Se consultan las decisiones a las mujeres pero las decisiones las toman los hombres.<br>c. No se consultan las decisiones a las mujeres. Las decisiones las toman los hombres sin consultar.<br>d. No se consultan las decisiones a los hombres. Las decisiones las toman las mujeres sin consultar. |
| <b>OBJETIVO 3. Reparto en el reparto del trabajo</b>                        |                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Variable                                                                    | Indicador                                                                | Definición y cálculo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Intervalos-Rangos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.1. Equidad en el reparto del trabajo                                      | 3.1. Brecha de género en el tiempo total de trabajo                      | Definición: diferencia en el tiempo de trabajo total (productivo+reproductivo) semanal entre hombres y mujeres<br>Cálculo: nº horas semanales medias mujeres finca – nº horas medias semanales hombres finca                                                                                                                                                                              | a. 0 equidad reparto del trabajo<br>b. > 0 Ventaja mujeres<br>c. < 0 menor Desventaja mujeres. Definir rangos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1.a. Feminización/masculinización<br>3.1. Equidad en el reparto del trabajo | 3.2. Participación de las mujeres en el trabajo con el ganado            | Definición: % horas de trabajo de las mujeres del trabajo total en finca con ganado<br>Cálculo: nº horas semanales/ anuales mujeres con ganado /horas semanales/ anuales totales con ganado * 100                                                                                                                                                                                         | Definir rangos<br>a. Alta<br>b. Media<br>c. Baja<br>d. Puntual/ninguna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1.a. Feminización/masculinización<br>3.1. Equidad en el reparto del trabajo | 3.3. Participación de los hombres en el trabajo doméstico                | Definición: % horas de trabajo de los hombres del trabajo doméstico<br>Cálculo: nº horas semanales hombres trabajo doméstico/horas semanales totales trabajo doméstico* 100                                                                                                                                                                                                               | Definir rangos<br>a. Alta<br>b. Media<br>c. Baja<br>d. Puntual/ninguna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>OBJETIVO 4. Igualdad en el reconocimiento social y la autoestima</b>     |                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Variable                                                                    | Indicador                                                                | Definición y cálculo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Intervalos-Rangos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2.1. Empoderamiento femenino (autoestima)                                   | 4.1. Participación femenina en la vida pública                           | Definición: participación de las mujeres en actividades sociales y públicas<br>Cálculo:<br>1. nº horas semanales de las mujeres en actividades sociales/públicas<br>2. nº horas semanales de las mujeres en actividades sociales – nº horas semanales hombres (brecha de género en la participación social)<br>Cálculo alternativo: Pregunta directa a las mujeres sí/no - nº actividades | Participación<br>a. Alta<br>b. Media<br>c. Baja<br><br>Alternativa: preguntar por la frecuencia de actividades<br>a. Nunca<br>b. A veces<br>c. Con regularidad                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                                                 |                                                                              |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.1. Significación social                                       | 4.2. Reconocimiento social del trabajo de las mujeres                        | Difícil de cuantificar.<br>Alternativas para el cálculo:<br>a. Preguntar a mujeres y/o hombres (percepción subjetiva de agentes)<br>b. Observación participante + entrevistas en profundidad (criterio investigador/a) | a. Alta<br>b. Media<br>c. Baja                                                                                |
| 4.2. Autoestima femenina                                        | 4.3. Grado de satisfacción vital de las mujeres (calidad de vida/autoestima) | Difícil de cuantificar.<br>Alternativas para el cálculo:<br>a. Preguntar a mujeres y/o hombres (percepción subjetiva de agentes)<br>b. Observación participante + entrevistas en profundidad (criterio investigador/a) | a. Alta<br>b. Media<br>c. Baja                                                                                |
| <b>OBJETIVO 5. Igualdad en la autonomía personal y material</b> |                                                                              |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                               |
| <b>Variable</b>                                                 | <b>Indicador</b>                                                             | <b>Definición y cálculo</b>                                                                                                                                                                                            | <b>Intervalos-Rangos</b>                                                                                      |
| 5.1. Autonomía personal                                         | 5.1. Brecha de género en tiempo libre y propio                               | Definición: diferencia en nº horas de descanso y tiempo propio<br>Cálculo: nº horas semanales descanso mujeres – nº horas semanales descanso hombres                                                                   | a. 0 equidad reparto del trabajo<br>b. > 0 Ventaja mujeres<br>c. < 0 menor Desventaja mujeres. Definir rangos |
| 5.1. Autonomía material                                         | 5.3. Ingresos propios/autonomía en el manejo del dinero                      | Definición: libre disponibilidad de ingresos suficientes<br>Difícil de cuantificar. Preguntar a mujeres y/o hombres (percepción subjetiva de agentes)                                                                  | a. Alta<br>b. Media<br>c. Baja                                                                                |

#### 4. Discusión de los indicadores

Es posible que en la finca no trabajen mujeres. Esto puede ser en el caso de hombres solteros o viudos o por una división sexual del trabajo muy fuerte. En el primer caso, se trata de una familia sin mujeres<sup>8</sup>, los indicadores de equidad de género no tendrían sentido. En el segundo caso sí tendrían sentido pero puede resultar complicado el acceso a la información.

Es posible que en la finca trabajen más de una mujer: madre, esposa, hija y es posible que las situaciones de cada una de las mujeres sea diferente. Propuesta: responder para la esposa en caso de que haya más de una mujer.

Premisa: se valora positivamente las situaciones de mayor equidad entre hombre y mujeres. ¿Se valora positivamente en sí misma la presencia de mujeres? ¿por qué?.

#### OBJETIVO 1. Igualdad de derechos sociales y económicos

##### Indicador 1.1. Índice de feminización (alternativamente: presencia femenina en las explotaciones)

Trata de medir la presencia de mujeres en las explotaciones/fincas. Es necesario definir la población a considerar: familias, asalariados, socios/as cooperativas...

Este indicador puede ser **más adecuado que el de la titularidad para medir/captar la presencia de las mujeres en la ganadería de forma general. La titularidad puede invisibilizar a las mujeres que están pero no son titulares o visibilizarlas de forma engañosa cuando la titularidad es formal y no real. Esto se discute a continuación.**

##### Indicador 1.2. Titularidad (sexo)

¿Qué indica exactamente la titularidad? ¿qué situaciones socioeconómicas se encuentran detrás de la titularidad de las explotaciones? ¿es la titularidad femenina un buen indicador de la presencia de las mujeres en las explotaciones ganaderas?

<sup>8</sup> Aunque son pocos los casos. Casi siempre hay una hermana, tía, sobrina... que cuida de los hombres viudos o solteros.

La primera cuestión a resaltar es la diferencia entre propiedad y titularidad. La propiedad de la tierra, reflejada en el registro de la propiedad, es diferente de la titularidad que a falta de un registro propio se refleja en el RETA (Régimen Económico de los Trabajadores Autónomos) y con anterioridad en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) y en la declaración y reconocimiento de la declaración de ayudas de la PAC (reconocimiento y titularidad de los derechos de pago único). Sin embargo hay una diferencia entre propiedad de la tierra y de los medios de producción y titularidad. Una parte de la tierra puede estar en arrendamiento por lo que propiedad y titularidad de la tierra no coincide y en general la propiedad de los demás medios de producción coincide con la titularidad, pese a ser conceptos diferentes. La titularidad hace pues referencia a los derechos y obligaciones vinculados a la gestión de la unidad de producción agroganadera.

¿Qué implicaciones desde la perspectiva de género puede tener la propiedad? ¿se valora positivamente en sí misma la titularidad femenina? ¿es en sí mismo positivo para la sostenibilidad que haya mujeres ganaderas que lleven su explotación? Se podría argumentar que sí se valora como positiva la presencia femenina en un sector masculinizado, es decir, de ruptura y superación de segregaciones laborales e intercambiabilidad de roles. Pero desde la perspectiva de equidad dentro de la unidad familiar no está claro si la titularidad en sí es un buen indicador.

En los matrimonios en régimen de gananciales la propiedad de todos los medios de producción es compartida a todos los efectos. En las situaciones de régimen matrimonial de separación de bienes y en las parejas de hecho la situación puede ser de mayor vulnerabilidad, aunque es en las situaciones de uniones sin formalización legal alguna en la que se pueden dar las situaciones más vulnerables en términos de no reconocimiento de derecho de propiedad.

La titularidad va unida al reconocimiento de los derechos de pago único de la PAC y al acceso a determinadas ayudas y subvenciones. En caso de divorcio pueden existir pues conflictos por los derechos. Por otra parte, se dan las situaciones de titularidades femeninas formales en las que las mujeres acceden a la titularidad de las explotaciones para evitar la pérdida de las subvenciones cuando los maridos tienen otro empleo pero donde las decisiones siguen siendo tomadas por los varones. Para el cobro de la mayor parte de las subvenciones es necesaria la condición de agricultor a título principal.

Si en la explotación hay mujeres que trabajan y no tienen reconocida la titularidad de las mismas, estas mujeres se encuentran en una situación de dependencia y vulnerabilidad socioeconómica. Pero es posible que esta situación de vulnerabilidad se capte más claramente a través de la situación laboral que determina la cotización a la seguridad social y por tanto el derecho a la percepción de las pensiones.

Podríamos pues valorar positivamente desde el punto de vista de la equidad tanto la cotitularidad como la titularidad femenina es real, es decir, las mujeres están al frente de la explotación o participan de plano de igualdad en la toma de decisiones y el trabajo. La titularidad formal es una situación intermedia y la que indica una situación más vulnerable (aunque puede ser compensada por los derechos de propiedad) es la titularidad exclusiva masculina.

La importancia de la titularidad está relacionada con otros derechos sociales como son el reconocimiento de los derechos de pago único, otras ayudas y subvenciones, y el reconocimiento de derechos en caso de divorcio o viudedad... En este sentido se podría sustituir por el siguiente indicador.

### **Indicador 1.3. Situación laboral de la mujer (cotización a la seguridad social-derecho a pensiones)**

El trabajo en la finca de las mujeres puede desarrollarse en distintas situaciones jurídicas que pueden implicar distintas situaciones de reconocimiento de derechos sociales.

La situación de máxima vulnerabilidad y dependencia se da cuando la mujer trabaja en la finca en situación de no activa. Implica la invisibilidad del trabajo de las mujeres al no tener ningún reconocimiento de derechos laborales y sociales (subsidio de desempleo, cotizaciones de pensiones, seguros por accidentes laborales...).

La situación de trabajadora autónoma (con o sin titularidad) y de trabajadora asalariada permiten el reconocimiento de los derechos laborales y sociales. El trabajo asalariado es sin embargo más dependiente que el autónomo, en principio, aunque ello depende de las relaciones realmente existentes en el grupo y la forma en que se toman las decisiones (indicadores vinculados al siguiente objetivo).

Otras situaciones laborales posibles son pensionista y desempleada. Los derechos sociales están reconocidos legalmente pero las situaciones son vulnerables, sobre todo el caso de desempleo.

### **Indicador 1.4. Brecha de género en estudios formales (medios y superiores)**

Habitualmente se mide el nivel de estudios formales como indicador social valorando positivamente un mayor nivel de estudios y el acceso a la formación continua. En este caso interesa la situación relacional respecto a los varones y es posible que se de una situación de dificultades de acceso para los distintos miembros de la familia, existiendo una situación de inequidad de clase más allá de la de género. Así se podrían tener en cuenta distintas situaciones:

- a. Igualdad de oportunidades respecto al varón en el acceso a la educación. Cuando el nivel de estudios formales es similar al varón.
- b. Ventaja en las oportunidades de acceso a la educación. Cuando el nivel de estudios formal es superior al varón.
- c. Desventaja en las oportunidades de acceso a la educación. Cuando el nivel de estudios formal es inferior al varón.

### **Indicador 1.5. Brecha de género en formación continua**

Se puede diferenciar entre el acceso a la educación formal y el acceso a la educación continua. Ante la oferta de cursos de formación para ganaderos/as, es habitual que sea el varón quien acuda y no las mujeres agrandándose las diferencias en el acceso a la educación entre hombres y mujeres. Este sería otro indicador de acceso a la educación. Se propone contabilizar el número de asistencias a cursos y/jornadas de hombres y mujeres y calcular la diferencia para un periodo dado de tiempo (1 año).

### **Objetivo 2. Igualdad en la toma de decisiones**

La negociación y el consenso en la toma de decisiones es un indicador fundamental de equidad en las relaciones sociales en general ya que implica valorar las opiniones, necesidades, aspiraciones y deseos del otro/a tanto como las propias. En el otro extremo la imposición y la falta de consideración del otro/a es reflejo de una situación de desigualdad en la que se asume a uno como superior al otro/a. Esta superioridad puede vivirse de forma inconsciente y como legítima en base a conocimientos y deberes sociales bajo el mandato de género que pueden adoptar múltiples formas desde la protección al conocimiento o el deber.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones es signo de empoderamiento femenino (capacidad de las mujeres para tomar decisiones y llevarlas a cabo) y está muy relacionado con la autoestima en una doble dirección: las mujeres con alta autoestima están más empoderadas y defienden sus opiniones y planes propios. De la misma forma las mujeres que defienden opiniones y planes propios (signo de empoderamiento) tienen una mayor autoestima.

1322

#### **Indicador 2.1. Participación en la toma de decisiones técnico-productivas en finca**

Se podría preguntar a las mujeres y registrar la percepción subjetivos. Como alternativa se puede confiar en el criterio del investigador/a pero sería necesario homologar criterios.

#### **Indicador 2.2. Participación en la toma de decisiones familiares**

Las decisiones en las familias agroganaderas se producen en dos ámbitos interrelacionados. El ámbito técnico-productivo del trabajo en la finca que suele ser el ámbito de dominio del hombre y el ámbito doméstico. El primero está construido como un espacio masculino y es habitual que dominen las decisiones de los hombres aunque en ocasiones en que el reparto y el conocimiento está repartido las decisiones son consensuadas. El segundo es el ámbito femenino. Sin embargo, que las tareas domésticas sean generalmente desarrolladas en mayor medida por mujeres no quiere decir que las decisiones sean tomadas siempre por ellas. Con todo es el espacio en el que de forma más habitual dominan las mujeres, dándose incluso situación de imposición (aunque sea en una situación de subordinación de dependencia general).

Hay que tener en cuenta que el ámbito doméstico (culturalmente construido como femenino) tiene menor valoración social en general que el ámbito público-productivo (culturalmente construido como masculino).

Los indicadores propuestos pueden resultar muy subjetivos y dependen de la valoración o estimación del investigador/a pero son fundamentales. Si se conoce la familia y se ha convivido algo con ellos se puede tener una percepción bastante ajustada del trabajo entre ellos. También puede preguntarse a las mujeres como se toman las decisiones en estos dos ámbitos. La pregunta a los hombres pueden estar más sesgadas.

### **Objetivo 3. Igualdad en el reparto del trabajo**

En principio los indicadores vinculados a este objetivo requieren la realización de una contabilidad del tiempo. La contabilidad del tiempo “productivo” se realiza para la estimación de las UTAs y en los cuadernos NAIA se indica quien realiza las tareas por lo que se pueden calcular el número de horas de trabajo co el ganado realizado por las mujeres. No se pregunta por el trabajo doméstico o reproductivo. Sería necesario realizar una estimación de horas semanales según tamaño de la familia (con/sin hijos/as, con/sin otros dependientes).

En principio se podría considerar que hay una “equivalencia” entre trabajo productivo y reproductivo. Sin embargo, es importante resaltar que socialmente no son valorados de igual forma estos dos tipos de trabajo, teniendo una mayor consideración/significación social el trabajo “productivo” frente al trabajo “reproductivo”. En este sentido se podría argumentar para valorar positivamente los cambios en la división sexual del trabajo tradicional a favor de una mayor intercambiabilidad de roles.

### **Indicador 3.1. Brecha de género en el tiempo total de trabajo**

Requiere la realización de una contabilidad del tiempo o una estimación aproximada sobre algunos supuestos. Se propone calcular el total de horas de trabajo de hombres y mujeres y calcular la diferencia entre hombres y mujeres. Se trata de captar las situaciones de:

- a. Reparto equitativo del trabajo
- b. Reparto favorable a las mujeres
- c. Reparto desfavorable o desigual para las mujeres: se podrían establecer rangos de desigualdad: reparto muy desigual, moderadamente desigual....

### **Indicador 3.2. Participación de las mujeres en el trabajo en finca**

Se propone calcular el % de horas de trabajo con el ganado realizado por mujeres y establecer rangos que permitan definir si la participación es alta, media o baja.

### **Indicador 3.3. Participación de los hombres en el trabajo doméstico**

Se propone calcular el % de horas de trabajo con doméstico realizado por hombres y establecer rangos que permitan definir si la participación es alta, media o baja.

1323

## **Objetivo 4. Igualdad en el reconocimiento social y la autoestima**

La participación en los espacios públicos están asociados a procesos de empoderamiento y autoestima en la medida en que es en estos espacios en los que se producen los procesos de reconocimiento y significación social fundamentales para la autoestima de las personas. Todas las personas necesitan de la interacción en grupo y del reconocimiento social. A la vez, la participación en la vida pública reflejan autonomía y empoderamiento personal. En la construcción patriarcal, el espacio público es un espacio masculino en el que las mujeres están ausentes, siendo el espacio de mayor significación colectiva. De ahí la valoración positiva de la presencia/participación femenina desde el punto de vista de la equidad.

### **Indicador 4.1. Participación femenina en la vida pública**

La definición y cálculo de este indicador puede hacerse a través del tiempo (por ejemplo horas semanales) dedicado por las mujeres a estas actividades sociales (que también habría que definir: asociaciones, clubs, cooperativas...) o de la brecha de género en el tiempo las horas semanales. También se pueden medir el número de actividades en las que participa (más fácilmente medibles, menos preciso).

- a. Alta b. Media c. Baja

### **Indicador 4.2. Reconocimiento social del trabajo de las mujeres**

Se puede preguntar a las mujeres si se sienten reconocidas en su trabajo. Sería un indicador de percepción subjetiva de la significación social. Puede existir una gran diferencia entre la percepción de las mujeres y la percepción de otros/as agentes (por ejemplo el/la investigador/a).

Rangos: Alta b. Media c. Baja

---

9 Sin olvidar que en nuestra sociedad, el trabajo agroganadero en general está infravalorado respecto a otros empleos en otros sectores (industrial, servicios) y espacios (urbano).

**Indicador 4.3. Grado de satisfacción vital de las mujeres**

Se propone preguntar a las mujeres por su percepción de su calidad de vida y su autoestima. Cuánto de contentas están con la vida que tienen y cuanto de satisfechas en términos de realización personal.

**Objetivo 5. Igualdad en la autonomía personal y material**

Se propone dos indicadores:

**Indicador 5.1. Brecha de género en tiempo libre y propio (nº horas a la semana)**

Medido a través de la diferencia en número de horas entre hombres y mujeres.

**Indicador 5.2. Ingresos propios/autonomía en el manejo del dinero**

El acceso al dinero y la libre disposición del mismo son cuestiones muy marcadas por las construcciones de género. Son frecuentes situaciones en las que las mujeres no tienen acceso al dinero con la misma facilidad que los varones y no participan (o sus opiniones cuantan menos) en las decisiones de gasto. A menudo se confunden las tareas “contables” y de administración de los gastos domésticos con una autonomía real en el acceso al dinero. Es un tema delicado que puede ser difícil de cuantificar y captar. Una alternativa sería preguntar a las mujeres sobre como se deciden el gasto y como se reparte el dinero. Aunque complicado es un tema crucial para la equidad de género.

**Bibliografía**

Amorós, C. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para la lucha de las mujeres*. Cátedra Ediciones, Madrid.

Carrasco, C. (ed.) (1999). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Ed. Icaria, Barcelona.

Carrasco, C. (2006). *Estadístiques sota sospita : proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Institut Català de les Dones

Carrasco, C., Borderías, C. y Tons, T. (eds.) (2011). *El trabajo de cuidados*.

*Historia, teoría y políticas*. Libros de la Catarata.

CIDA (1997). *Gyuide to gender-sensitive indicators*. Minister of Public Works and Government Services Canada, online: [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf)

García Rocés, I., Soler Montiel, M. (2010). “Mujeres, agroecología y soberanía alimentaria en la Comunidad Moreno Maia del Estado de Acre, Brasil”. *Investigaciones Feministas*, vol. 1, pp. 43-65.

Guerra Palmero, M. J. (2001). *Teoría feminista contemporánea. Una aproximación desde la ética*. Instituto de Investigaciones Feminista, Universidad Complutense de Madrid.

Lagarde, M. (2005). *Para mis socias de la vida. Claves para el poderío y la autonomía de las mujeres Feministas. Los liderazgos entrañables para las negociaciones en el amor*. Ed. Horas y Horas, Cuadernos inacabados, nº 48.

Moser, A. (2007). *Gender and Indicators. Overview Report*. Institute of Development Studies, Bridge Development Gender, online: <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf>

Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la Economía: el caso de los cuidados*, Ed. Consejo Económico y Social.

Rotondo, E. y Vela, G. (2004). *Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe*. Online: <http://www.ifad.org/gender/pub/indicadores.pdf>

Sabaté Martínez, A., Castela López, M., Días Muñoz, M. A., Gago García, C., Rodríguez Moya, J. y Serrano Cambronero, M. (2008). *Sistema Territorial de Indicadores de Género en España*. Instituto de la Mujer. Online: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/729.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/729.pdf)

Sardá Moreno, A. (2007), *De qué hablamos cuando hablamos del hombre. Treinta años de críticas y alternativas al pensamiento androcéntrico*. Editorial Icaria, Barcelona.

Vollo Mongue, R. (2006). *Guía de indicadores para la evaluación del impacto de género de las políticas públicas*. Red de Cooperación Macaronesica por la Igualdad de Oportunidades.