

Anexo 2: Guía para la inclusión del análisis de género en las propuestas de investigación y el desarrollo de los estudios del Concurso Anual de Investigación CIES 2017¹

Esta guía tiene como objetivo brindar lineamientos que permitan que las propuestas de investigación que se presentan en el marco del Concurso Anual de Investigación 2017, consideren el análisis de género en los temas que prioriza esta convocatoria. En ese sentido incorpora algunos ejemplos de estudios, y sugiere dimensiones a considerar en los temas de las áreas de estudio A1, A2 y A4. La incorporación del análisis de género también será reforzada en los talleres de inicio con la participación de personas expertas en este campo y a través de un(a) lector(a) especialista en este tema. El (la) investigador(a) tiene la libertad de plantear otras dimensiones, pues las aquí sugeridas se presentan exclusivamente a manera de ejemplos que permitan evidenciar que, prácticamente, todos los temas priorizados en el Concurso 2017 son susceptibles de este análisis.

La literatura sobre el **concepto de género**, aunque con diferencias entre escuelas, resalta el carácter social y cultural de este término, en tanto hace referencia a los roles, relaciones, actitudes, creencias, poder, influencia; es decir, a un conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas y económicas que la sociedad asigna a hombres y mujeres, de forma diferenciada, en función de su **sexo**. Estas características cambian y son diferentes de un lugar a otro, de un grupo étnico a otro y en el tiempo. El sexo alude a las diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres; mientras que género (masculino o femenino) es una categoría construida social y culturalmente; se aprende y, por lo tanto, es susceptible de ser transformada².

El **análisis de género** constituye una forma sistemática de examinar los impactos que la asignación de estas características tiene en hombres y mujeres, en sociedades y culturas determinadas. Implica estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales; en esta línea, el análisis de género no se limita al estudio del papel y la situación de la mujer de manera exclusiva, sino que plantea cubrir y comparar dichos impactos en hombres y mujeres. **“...se trata, pues, de generar evidencia que nos permita entender que las capacidades y tareas determinadas socialmente para varones y mujeres suelen generar un acceso desigual a los recursos”³.**

Un primer paso en este sentido, es la recolección de data desagregada por sexo⁴; sin dejar de reconocer que *“será el análisis de la información contextualizada la que podrá dar cuenta del estado de los géneros en una sociedad y en un momento o lapso determinados...”⁵* En el caso del Perú, algunas estadísticas evidencian la relevancia de este análisis:

El ingreso promedio de las mujeres representa el 69,1% del ingreso de los hombres, existe una brecha de S/. 566,5 a favor de los hombres (S/. 1263,9 vs. S/. 1830,4). Asimismo, se evidencia una mayor brecha de ingresos entre los que tienen educación primaria y secundaria. Así, el ingreso de las mujeres significa el 67,1% y 63%, del ingreso de los hombres, respectivamente; mientras que en educación superior, el ingreso de las mujeres llega al 71,2% del ingreso de los hombres. De otro lado, se observa una mayor participación en la actividad económica de los hombres que de las mujeres en todos los niveles educativos; así, entre los que tienen educación primaria o menor nivel, el 84,3% están en la actividad económica, mientras que solo el 63,7% de las mujeres

¹ Esta Guía ha sido preparada con la colaboración de la consultora Janina León Castillo, por encargo de la Oficina Ejecutiva del CIES.

² Véase, por ejemplo, “Estrategia de Igualdad de Género PNUD Perú”. Lima, agosto 2012.

³ “Transversalización del enfoque de género en programas y proyectos del sector gobernabilidad. Propuesta metodológica desde la experiencia del Programa de Gobernabilidad e Inclusión en el Perú”. Cooperación Alemana al Desarrollo – GIZ, 2011. Pág.5

⁴ PNUD, ibídem.

⁵ “Sobre la categoría género. Una introducción teórica-metodológica”. De Barbieri, Teresita. En: Debates en Sociología N° 18. PUCP, 1993. Pág.159

participa. En los hombres que tienen educación secundaria la tasa de actividad es de 77,5% y de las mujeres 56,3% y en educación superior, 83,9% y 70,7%, respectivamente⁶.

INCLUSION DEL ANALISIS DE GÉNERO EN LAS ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Definición del Problema

Identificar la pertinencia del análisis de género como una dimensión que trasciende los distintos ámbitos de la economía y la sociedad. Revisar el estado de la cuestión prestando atención a las diferencias de género en la situación abordada. El análisis de género supone el replanteamiento de problemas que han estado ausentes en la agenda de investigación, o han sido tratados de forma sesgada. Estudios teóricos y empíricos sugieren un diagnóstico rápido del entorno en estudio, o un pequeño cuestionario a personas claves para informar rápidamente sobre relaciones de causas y efectos diferenciados según género y sexo.

Ejemplo 1⁷:

La adopción de prácticas sostenibles, desde el punto de vista climático, implica que el hogar tomará una decisión para cambiarlas si ello supone una modificación de sus prácticas agrícolas para reducir las emisiones o secuestrar carbono, o una alteración del sistema energético del hogar para reducir las emisiones. Esta toma de decisiones se hará, con toda probabilidad, de acuerdo a los roles de género y tendrá implicancias para los medios de vida de hombres y mujeres. A continuación, algunas preguntas que podrían apoyar el análisis desde esta perspectiva:

- a) ¿Cuáles son las funciones de hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre prácticas agrícolas? ¿Participan equitativamente?
- b) ¿Cómo participan hombres y mujeres a la hora de realizar un cambio en las prácticas agrícolas?
- c) ¿Se toman en cuenta las implicancias para el tiempo de trabajo de hombres y mujeres a la hora de considerar un cambio de prácticas agrícolas?
- d) ¿Cómo puede afectar un cambio en el sistema energético del hogar a hombres y mujeres? ¿Puede aumentar o disminuir la cantidad de tiempo necesaria para garantizar la seguridad energética de la familia? ¿Tienen voz hombres y mujeres a la hora de decidir cómo garantizar la seguridad energética de la familia?
- e) ¿Es distinta la tenencia de la tierra de hombres y mujeres? ¿Afecta esto a la toma de decisiones acerca de qué prácticas agrícolas se deben emplear?

2. Objetivos e hipótesis⁸

- a) Se debe definir los objetivos de manera clara y factible. Ello supone formular indicadores para hombres y mujeres, y preguntarse si existen diferencias por sexo, de tal manera que los objetivos podrían ser organizados, según proceda, en: a) objetivos específicos por sexo, con el fin de clarificar problemas o necesidades específicas, u b) objetivos conjuntos para abordar diferencias (o similitudes) y desigualdades de género en relación al problema a investigar.
- b) De otro lado, la formulación de hipótesis de investigación es un elemento muy importante para la mayoría de los estudios cuantitativos. Cuando proceda, plantear hipótesis sensibles al género (que consideren el sexo y el género como categorías clave de análisis) o específicas de género (centradas en explicar, por ejemplo, las relaciones entre género y productividad laboral). En ese sentido, y a manera de ejemplo, se muestra una tabla que presenta prácticas recomendadas versus aquellas que no se deberían considerar, relacionadas con el análisis de género, en la formulación de hipótesis de investigación.

⁶ "Informe Técnico: Estadísticas con Enfoque de Género Octubre-Noviembre-Diciembre 2016". INEI, marzo 2017.

⁷ Tomado y adaptado de la "Guía de capacitación: Investigación del género y cambio climático en la agricultura y la seguridad alimentaria para el desarrollo". FAO, 2013.

⁸ Tomado y adaptado de "Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud". García, María del Mar; Jiménez, María Luisa; y Martínez, Emilia. Escuela Andaluza de Salud Pública, Consejería de Salud, s/f.

Cuadro #1
Grado de integración del análisis de género en los proyectos de investigación

Grado de integración	Papel del género	Efectos
Negativo	Los objetivos de la investigación refuerzan las desigualdades de género.	Refleja normas, roles y estereotipos de género que refuerzan las desigualdades de género.
Indiferente	No se considera el género como relevante para el logro de los objetivos de la investigación.	Las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeoradas ni mejoradas; simplemente son obviadas.
Sensible	El género se ve como un medio para el logro de los objetivos de la investigación	Incorpora las normas, los roles de género y el acceso a los recursos en la medida que son útiles para el logro de sus objetivos.
Positivo	El género es central para el logro de objetivos de la investigación.	El cambio de normas y roles y del acceso a los recursos es un componente importante para el logro de los objetivos de la investigación.
Transformador	El género es central para la promoción de la igualdad de género y para el logro de objetivos de la investigación.	Transformación de relaciones desiguales de género para promover el equilibrio en la distribución del poder, el control de los recursos y la toma de decisiones. Apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

Cuadro #2
Prácticas recomendadas versus prácticas que no se deberían considerar en la formulación de hipótesis de investigación

Prácticas que no se deben considerar	Prácticas recomendadas
Referir las hipótesis a un sexo cuando se pretenden generalizar los resultados a ambos. No tener en cuenta las diferencias entre los sexos en su respuesta/preferencia a los distintos tipos de jornada laboral por ejemplo No atender a la heterogeneidad de mujeres y de hombres (fundamentalmente según edad). Omitir entre las hipótesis de investigación variables de carácter social, económico o cultural.	Incluir hipótesis que atiendan a posibles diferencias y similitudes entre mujeres y hombres. Si las hipótesis se refieren a un solo sexo, indicar claramente y justificar la decisión. Y en todo caso, generalizar al sexo incluido en las hipótesis. Incluir hipótesis que atiendan la diversidad de situaciones y experiencias de mujeres y hombres. Atender a la posible influencia de factores sociales, económicos y culturales.

3. Revisión bibliográfica y marco teórico

Es recomendable que, al momento de realizar la revisión bibliográfica, se seleccionen investigaciones que valoren la incorporación del análisis de género.

Ejemplo 2:

El estudio de Bravo, Sanhueza y Urzúa (2008)⁹ sostiene que la discriminación en el mercado laboral surge cuando dos trabajadores idénticamente productivos reciben un trato diferente por razones de raza o de género; cuando éstas, en sí mismas, no tienen un efecto sobre la productividad (Altonji y Blank, 1999; Heckman, 1998), siendo otros factores los que determinan el rendimiento individual en el mercado laboral. Por ejemplo, Contreras y Plaza (2004) también encontraron que existen factores culturales, tales como el sexismo, que influyen significativamente en la participación laboral femenina en Chile¹⁰.

A continuación se presenta Bibliografía básica sugerida para la incorporación del análisis de género en los proyectos de investigación:

1. **Lourdes Benería.** Gender, Development, and Globalization. Economics as if All People Mattered (traducción). Revisar también otros textos de la autora.
2. **Rosario Aguirre.** Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha. Montevideo: Universidad de la República / Doble ClicSoluciones Editoriales (1998).
3. **Marianne Ferber y Julie Nelson,** compiladoras. Más allá del hombre económico. Universidad de Valencia (2004).
4. **Bibliografía de profundización** sobre economía del cuidado. ONU Mujeres.
5. **Revista Feminist Economics (Routledge).**
Revisar para empaparse de abordajes de temas específicos (mercado laboral, discriminación y pobreza, el valor económico de la educación de las niñas, etc.)

4. Metodología y análisis de datos

A lo largo del estudio, es importante desagregar por género la información cualitativa y cuantitativa, primaria o secundaria. Asimismo, los métodos de observación, recolección, sistematización e interpretación de información, cuantitativa y cualitativa, deben considerar esta desagregación. Los estudios de casos, estudios a profundidad, y otras formas de recojo de información (grupos focales, selección dirigida, etc.) deben explicitar el género en sus cuestionarios, formatos, guías, etc. Según la naturaleza del problema, el análisis demandará mayor detalle de la información de género, en relación con otras variables. Es recomendable presentar en los estudios, estadística descriptiva desagregada por género.

⁹ "An Experimental study of labor market discrimination: gender, social class and neighborhood in Chile. Universidad de Chile, ILADES y Northwestern University, 2008.

¹⁰ Ibidem.

Ejemplo 3¹¹:

■ CUADRO 6.1

Media del salario hora en euros

	Trabajadores a tiempo completo			Trabajadores a tiempo parcial		
	Jornada continua	Jornada partida	A Turnos	Horario nocturno	Decisión propia	Decisión ajena
Todos	9.12 (0,57)	8.70 (0,55)	8.46 (0,54)	8.78 (0,59)	8.57 (0,78)	6.99 (0,66)
Sexo						
Hombre	9.55 (0,57)	8.94 (0,53)	8.90 (0,49)	9.09 (0,55)	9.58 (0,61)	8.03 (0,63)
Mujer	8.56 (0,57)	8.15 (0,61)	7.78 (0,61)	8.01 (0,70)	8.19 (0,84)	6.46 (0,67)
Educación						
Estudios no universitarios	7.84 (0,53)	7.64 (0,49)	7.83 (0,50)	8.09 (0,54)	7.49 (0,82)	6.52 (0,67)
Estudios universitarios	12.59 (0,48)	11.79 (0,52)	11.44 (0,51)	12.16 (0,57)	12.33 (0,57)	8.90 (0,58)
Nacionalidad						
Españoles	9.31 (0,56)	8.85 (0,55)	8.51 (0,52)	8.89 (0,57)	8.76 (0,77)	7.16 (0,68)
Extranjeros	7.07 (0,60)	7.18 (0,57)	7.60 (0,76)	7.82 (0,76)	6.85 (0,75)	5.97 (0,50)
Tipo de contrato						
Indefinido	9.57 (0,50)	9.20 (0,52)	8.64 (0,47)	9.03 (0,51)	8.44 (0,71)	7.55 (0,67)
Temporal	7.35 (0,56)	6.84 (0,41)	7.67 (0,69)	7.92 (0,75)	7.03 (0,62)	6.25 (0,65)
Tamaño de la empresa						
50 o menos trabajadores	8.18 (0,67)	8.05 (0,55)	7.76 (0,70)	8.16 (0,73)	8.53 (0,84)	6.60 (0,67)
Más de 50 trabajadores	9.78 (0,50)	10.15 (0,52)	8.77 (0,46)	9.22 (0,48)	8.68 (0,61)	7.61 (0,64)
Prolongación de la jornada habitual						
Pocas veces	8.83 (0,54)	8.15 (0,53)	8.34 (0,55)	8.66 (0,60)	7.78 (0,71)	6.83 (0,72)
Algunas veces	9.52 (0,57)	8.87 (0,51)	8.71 (0,51)	9.10 (0,53)	10.30 (0,86)	7.31 (0,56)
Habitualmente	9.50 (0,62)	9.34 (0,59)	8.55 (0,52)	8.75 (0,62)	8.92 (0,68)	7.18 (0,60)
Sector						
Industria	8.48 (0,47)	8.63 (0,50)	8.05 (0,37)	8.53 (0,40)	7.83 (0,52)	7.00 (0,59)
Construcción	8.61 (0,59)	8.17 (0,46)	9.34 (0,56)	9.24 (0,50)	9.79 (0,54)	6.20 (0,39)
Servicios	9.48 (0,57)	9.13 (0,57)	8.57 (0,58)	8.88 (0,62)	8.60 (0,83)	7.12 (0,69)

El coeficiente de variación entre paréntesis

En la etapa de análisis, las metodologías usuales de investigación económica y social deben ser adecuadas para incorporar el análisis de género según los temas abordados. En los estudios que requieren el análisis cuantitativo, el modelo que se plantee deberá ser adecuado para analizar los

¹¹ Tomado de "Productividad y empleo II, tipos de jornada y productividad del trabajo". Montañez, Montañés. Universidad de Zaragoza, 2011

resultados diferenciados por género. Asimismo, es importante definir y usar variables relevantes y sensibles a este análisis.

Cuadro #3
Variables sensibles al análisis de género¹²

Tipo de Variable	Variable
Características socio demográficas	Clase social
	Sexo
	Jefe de familia
	Edad
	Nivel de estudios más alto completado
Trabajo Reproductivo (No remunerado)	Grado de ajuste de la formación académica con el puesto de trabajo (escala de 0 a 10)
	Nacionalidad
	Composición del hogar: Número de hijos menores de 3 años, entre 3 y 5 años, entre 6 y 14 años
	Número de personas dependientes en el hogar, a excepción de los hijos
	Estructura familiar (convivencia): edad, sexo, parentesco de las personas convivientes;
	Trabajo doméstico: realización del trabajo doméstico (hacer la compra, la comida, limpieza, plancha, etc.);
	Reparto del trabajo doméstico;
	Cuidado a personas dependientes (criaturas, personas mayores, discapacitados/as): reparto de los cuidados;
	Disponibilidad de una ayuda externa (familiar o contratada) para realizar las tareas domésticas y de cuidados;
	Horas dedicadas al trabajo reproductivo.
Trabajo Productivo (Remunerado)	Situación laboral;
	Ocupación o puesto de trabajo;
	Tipo de contrato, duración del contrato: indefinido o temporal
	Tipo de jornada laboral: Jornada completa o parcial, jornada parcial elegida por decisión propia o ajena, jornada continuada o partida, horario nocturno, por turnos, durante los fines de semana
	Horas trabajadas a la semana.
	Frecuencia con que prolonga su jornada laboral
	Actividades formativas dentro de la jornada laboral
	Frecuencia de realización del trabajo en el domicilio particular
	Actividad económica de la empresa
	Tamaño de la empresa
Variables subjetivas que pueden influir en el rendimiento laboral	Grado de satisfacción con la jornada, la flexibilidad de horarios, el tiempo de descanso durante la jornada laboral
	Grado de satisfacción con las vacaciones y permisos, el salario, las ayudas sociales proporcionadas por su empresa u organización, la estabilidad, la organización del trabajo en su empresa, la posibilidad de promoción en su empresa, con la valoración de sus superiores acerca del trabajo que realiza, con la actividad desarrollada, con el nivel de autonomía o independencia en el puesto de trabajo, con el nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas, con el nivel de motivación en el puesto de trabajo, con la formación proporcionada por la empresa, con el tiempo que dedica a sus hijos, con el tiempo que dispone para su vida personal
	Nivel de estrés
	Nivel de monotonía o rutina
	Grado de esfuerzo físico
	Nivel de dificultad para solicitar: días sin empleo y sueldo por motivos familiares, excedencias por motivos familiares, reducción de la jornada laboral por motivos familiares
	Nivel de dificultad para ausentarse del trabajo para resolver asunto particulares esporádicos

¹² Tomado y adaptado de: "Productividad y empleo II, tipos de jornada y productividad del trabajo". Montañés, Antonio. Universidad de Zaragoza, 2011; y "Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud". García, María del Mar; Jiménez, María Luisa; y Martínez, Emilia. Escuela Andaluza de Salud Pública, Consejería de Salud, s/f.

5. Resultados, conclusiones y recomendaciones

Es importante reportar, según género, los hallazgos obtenidos en la recolección, sistematización e interpretación de resultados. Ello permite conclusiones y especial énfasis en inferencias de políticas públicas que relieves la pertinencia del análisis de género, con usos más eficientes de los recursos públicos involucrados.

Ejemplo 4:

Un estudio de Peticara y Sanhueza (2010)¹³ observa que existe un alto riesgo que las mujeres abandonen el empleo una vez que agotan su permiso de maternidad (12 semanas); sin embargo, este riesgo parece desaparecer después que el niño tiene más de un año de edad. Estos resultados podrían explicar cómo las leyes de permiso por maternidad, retrasan la decisión de algunas mujeres por dejar su empleo.

Por otra parte, cuando se explora la elección de mujeres madres, se encuentra que estos efectos solo son importantes para las que tienen derecho a prestaciones de maternidad. Para las mujeres sin beneficios de maternidad, el riesgo de dejar el empleo es alto justo después del nacimiento del niño, pero este efecto desaparece rápidamente. Para las mujeres con prestaciones por maternidad, se encuentra lo opuesto. El riesgo de dejar el empleo sigue siendo alto (70-80%) durante el primer y segundo año del niño.

La persistencia de los patrones de contraste en la fuerza laboral, entre las mujeres, se confirma cuando el efecto individual y las variables de historia de empleo son considerados en el modelo. Como la experiencia de trabajo real aumenta, la probabilidad de caer en la inactividad disminuye. Adicionalmente, cuanto mayor es el número de años que una mujer permaneció inactiva en el pasado, es mayor la probabilidad de volver a entrar en un período de inactividad. En el modelo de transiciones voluntarias, la presencia de períodos de inactividad en el pasado es menos frecuente que en el modelo que incluye todas las transiciones. Esto puede ser visto como una posible indicación de una penalización importante en el mercado laboral, en términos de oportunidades de empleo.

¹³ "Women's Employment after Childbirth". Peticara, Marcela y Sanhueza, Claudia. 2010.