

biblioteca **fors**

número 002
noviembre 2017



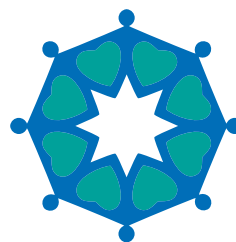
Guía FORS para la implementación de Indicadores de Género

Es una publicación de

Fundación Observatorio de
**RESPONSABILIDAD
SOCIAL**



Fundación Observatorio de
**RESPONSABILIDAD
SOCIAL**



**Proceso de elaboración del informe de
Indicadores & Género:**

Dirección General

Alessandra Minnicelli

Dirección de proyecto y contenidos

Victoria Jasler

Investigación y redacción

Olivia Sokol

Creatividad, diseño y armado

Ruth Bahamonde

Fundación Observatorio de Responsabilidad Social (FORS)

Av. Córdoba 6060 piso 6to.

Ciudad de Buenos Aires, C1427BZN

República Argentina.

www.ors.org.ar

Este documento es propiedad intelectual de la Fundación Observatorio de Responsabilidad Social. Cualquier reproducción parcial o total de este documento debe ser informada a: info@ors.org.ar - indicadoresygenero@ors.org.ar



Índice

- 5 / PRÓLOGO (por Alessandra Minnicelli)
- 8 / Indicadores de género: herramienta de trabajo
- 9 / LA MUJER HOY: EJES DE ANÁLISIS
- 10 / AUTONOMIA FÍSICA
- 10 / AUTONOMIA ECONÓMICA
- 10 / AUTONOMIA EN LA TOMA DE DECISIONES
- 10 / Transformar el panorama de género
- 10 / Indicadores de género
- 11 / ¿Qué son los indicadores de género?
- 12 / ¿Por qué son necesarios los indicadores de género?
- 12 / Indicadores de género
- 12 / ¿Por qué son necesarios los indicadores de género?
- 13 / PRIMERA PARTE: INDICADORES GENERALES
- 14 / Indicadores Generales: dimensiones y temas
- 14 / ASPECTOS DEMOGRÁFICOS GENERALES
- 14 / AUTONOMÍA FÍSICA
- 15 / AUTONOMÍA ECONÓMICA
- 15 / AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES
- 15 / COMPROMISOS DEL ESTADO EN MATERIA DE GÉNERO
- 16 / RESUMEN INDICADORES GENERALES
- 17 / SEGUNDA PARTE: Indicadores de género específicos para organizaciones
- 18 / RESUMEN INDICADORES ESPECÍFICOS PARA ORGANIZACIONES
- 20 / SUMANDO DISTINTAS MIRADAS



Prólogo

El presente documento es el fruto de un extenso trabajo de reflexión, investigación y análisis elaborado bajo la dirección de la Fundación Observatorio de Responsabilidad Social de Argentina (FORS) que preside la Dra. Alessandra Minnicelli. La ejecución de este documento estuvo a cargo de Olivia Sokol, Responsable del Área de Indicadores y Género de FORS, bajo la Coordinación general de la Lic. Victoria Jasler.

Mediante el diagnóstico que presentamos previamente en el Informe “Informe Indicadores & género. Antecedentes de la autonomía de la mujer en Argentina”, destacamos los avances logrados hasta el momento, la legislación existente, los números estadísticos que reflejan el escenario actual.

Hoy, a modo de complemento y avanzando hacia la ejecución de acciones concretas, proponemos la utilización de este valioso material como instrumento, no sólo para la evaluación y visualización de la situación de la igualdad de género en nuestro país, sino como una herramienta **transformadora**, ya sea desde una organización, desde el Estado o como individuos, incorporando el enfoque de género en nuestra vida cotidiana y erradicando falsas y retrogradas concepciones en torno al papel de la mujer en la sociedad, consolidando así la posibilidad del pleno ejercicio de sus derechos.

El documento recoge las valiosas contribuciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Instituto Navarro para la Igualdad (INI), y numerosas referentes de género y ONGs que desde hace años se desempeñan con el foco en esta temática.

Para la elaboración de los indicadores se tuvieron en cuenta las fuentes de datos estadísticas del Instituto Nacional de Censos y Estadística Argentino (INDEC), la Oficina de Violencia Doméstica de la

Corte Suprema de Justicia de la Nación y organismos internacionales como la OIT, el banco de datos CEPAL-CEPALSTAT y el Banco Mundial.

Nuestro país ratificó la Convención sobre **la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW)** en 1985 y esta fue incluida en la reforma constitucional de 1994, **otorgándole jerarquía constitucional (CN, Art. 75 Inc. 22).**

Ha ratificado también la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belem do Pará (1994) y ha rubricado las Conferencias Mundiales sobre la Mujer de Naciones Unidas (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995) como también la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Viena, 1993) y la Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo de Naciones Unidas (El Cairo, 1994).

En el Sector Público se creó el Consejo Nacional de las Mujeres (CNM), que es un organismo gubernamental de nivel nacional (es decir depende del Estado Nacional y algunas Provincias también lo replicaron) que es responsable justamente de crear o monitorear que se cumplan las políticas públicas de igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres.

El CNM es hoy un organismo desdibujado en el organigrama del Estado Nacional y sin presupuesto. No ha generado políticas de alto impacto en la población femenina, y desde el gobierno asumido el 10 de diciembre del 2015, todavía no se observan grandes avances o un impacto real con el fin de paliar las desigualdades que sufren las mujeres.

La violencia de género, la pobreza y la desocupación, la brecha salarial respecto de los varones y el

aborto inseguro y clandestino son algunos temas prioritarios de una agenda de género aún pendiente.

No obstante la falta de Gestión desde lo Público es de destacar que en materia legal, nuestro país ha promulgado un importante número de leyes que protegen los derechos de las mujeres, si repasamos algunas de las leyes y decretos sancionados en la materia vemos:

Ley de Cupo Femenino (Ley Nacional N° 24.012), Ley de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (Ley Nacional N° 25.673), Ley de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino, Ley Nacional N° 25.674), Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (Ley Nacional N° 26.364), Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley Nacional N° 26.485), Ley de Modificación del Código Penal (Feticidio, Ley Nacional N° 26.791), Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley Nacional N° 26.844), Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación N° 332/2013 sobre Seguro de Capacitación y Empleo a las mujeres que sean víctimas de violencia doméstica, entre otras.

Ese marco normativo, es el que nos motivó a crear desde nuestro Observatorio de RS (FORS), un **Área de Mujer y Género** con la pretensión inicial de realizar un mapeo de Políticas Públicas vinculadas a la mujer identificar las acciones positivas ejecutadas desde el Estado, las pendientes y las no continuadas a partir del recambio institucional operado en el 2015, para contrastarlo con normativa clara a favor de la Mujer y trabajar sobre su exigibilidad.

Esta matriz de análisis desde el Estado, que se llamó de abordaje integral del problema permitió diseñar e implementar muchas políticas en favor de la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres hoy ha sido interrumpida.

Entendemos que no puede haber cambio significativo en la historia desigualdad si no se acompaña con Políticas Públicas activas desde el Estado y con acción de la responsabilidad social, única forma de actuar a favor de una mejora sustantiva.

El primer paso de la revisión opera a partir de un diagnóstico claro y actual y para ello sirven los indicadores. La explicitación de los acuerdos tripartitos y la determinación de su aplicación concreta y las acciones de Responsabilidad Social que entendemos, deben ocupar un lugar muy importante para romper estas brechas tan grandes que persisten y se profundizan en todo el país a partir de la falta de respuesta desde el Estado a los problemas reales de los hombres y mujeres de nuestro país que sin duda agravan las situaciones de desigualdad.

Las acciones positivas desde el Estado -en esta y en todas las problemáticas sociales- deberían actuar para contrarrestar el excesivo peso de la política de libre mercado y sus devastadores efectos sociales, con instrumentos precisos que den solución a los problemas.

Se debe huir en forma urgente de la sustitución de la ley -y de las herramientas que ella aporta- por los inventos de marketing y trabajarse la corresponsabilidad que en esta problemática existe entre el Estado, el empresariado, los trabajadores y trabajadoras y la sociedad civil.

La tarea es tomar conciencia, darse cuenta y comprometerse, lo que va a resultar significativo en este tema. Por eso es que hemos nutrido de información nuestra plataforma de trabajo, y los datos e información relevada nos permitió la construcción de indicadores sobre Autonomía Física, la Autonomía en la Toma de Decisiones y la Autonomía Económica de las mujeres en Argentina. El objetivo que nos proponemos es aportar esta información estadística como base de trabajo necesaria tanto para la construcción de acciones positivas desde Estado, como para planificar, diseñar e implementar acciones de RS por parte del resto de los actores de la sociedad.

Estamos sumando y convocando a la participación de todas las organizaciones, e instituciones educativas, sociales, culturales, religiosas, al Sector Público, al Sector Privado, productivo e industrial a los sindicatos, Mutuales y Cooperativas, a las Universidades y a todas las mujeres, para trabajar esto temas, desde el conocimiento, desde la ciencia, la conciencia y la sensibilidad que somos capaces de aportar.

Nuestra tarea como mujeres y desde la RS es acompañar, difundir y promover que existan Políticas Públicas que atiendan desde el Estado la problemática de la mujer reconocida legalmente y además

por la naturaleza de la relación entre la RS con el Derecho. Y no obstante el amplio abanico de teorías y enfoques discutidos, complejos y difusos que existe hoy en este marco, es necesario evidenciar que el ordenamiento jurídico en nuestro país impone límites al mercado en su finalidad de obtener beneficios económicos y que la realidad económica y social impone atender las demandas sociales como parte de la sustentabilidad empresarial más allá de la imposición de paradigmas éticos que provengan globalmente del mundo de las finanzas y las empresas.

La tarea asumida en este documento desde el Área de Indicadores y Género de FORS tiene a la igualdad como norte, y la metodología de indicadores

es la herramienta o instrumento orientados de las acciones responsables y eventualmente de las políticas públicas necesarias para cumplir con la normativa legal existente en este tema.

Buscamos contribuir con nuestro trabajo a aportar valor a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la temática de Género, desde la mirada a la realidad de lo que ocurre en nuestras comunidades, en sus organizaciones y empresas, en el marco de un Estado que debe ejecutar acciones positivas y ejercer rectoría sobre las acciones responsables buscando, como lo exige la realidad y la normativa, una nueva ecuación entre el Estado, la sociedad y el mercado.

Una publicación de Fundación Observatorio de Responsabilidad Social. Buenos Aires 2017



Dra. Alessandra Minnicelli
Presidenta de la Fundación Observatorio de
Responsabilidad Social



Indicadores de género:

Herramienta de trabajo para la medición de la igualdad entre hombres y mujeres

Este documento es la **versión resumida** del trabajo que hemos realizado desde FORS que consiste en el relevamiento y creación de distintos indicadores de igualdad de género. Nuestro objetivo es brindar una herramienta de medición de la situación de hombres y mujeres en nuestro país, que permita entender en donde estamos parados, y reflexionar y accionar sobre las falencias o potencialidades actuales en materia de género.

Los indicadores nos permiten medir y comprender realidades concretas y problemáticas diversas. En este caso los indicadores específicos de género buscan dar visibilidad a la situación de las mujeres en numerosos ámbitos relacionados con su autonomía física, económica y en la toma de decisiones, en contextos diferentes pero imbricados.

Para la realización de este documento, hemos hecho un recorte de la realidad de manera tal que que nos permitiera medir las circunstancias en que se encuentran las mujeres a un nivel general y específico. A través de indicadores **generales**, que dan cuenta de la realidad en la materia de género en nuestro país; y **específicos**, que se pensaron para ser aplicados, de manera didáctica y sencilla, con el fin de medir la situación de la mujer en diversas organizaciones.

En el presente documento se provee una breve descripción de todas las herramientas para la medición y comprensión de los indicadores. Las conclusiones obtenidas a partir de los datos que arrojan estos indicadores ofrecen un panorama general de la igualdad de género, que puede resultar útil a aquellas organizaciones, dependencias del Estado, ONGs, universidades y cooperativas, que estén buscando trabajar desde el paradigma de la equidad de género ya sea en el diseño de políticas públicas o en acciones de distinto tipo, incluso de Responsabilidad Social.

Los esfuerzos por llevar a cabo este trabajo están en sintonía con una visión en la cual consideramos fundamental la necesidad de concreción de **políticas de transversalización de género** sólidas, con base en una relación de ida y vuelta entre los distintos actores de lo que definimos como Ecosistema de Responsabilidad Social¹, en donde las propuestas partan de una horizontalidad práctica. Esto implica una comunicación fluida entre la sociedad civil y el Estado, incluyendo a todas las voces interesadas que tengan el objetivo en común de: promover la inclusión femenina en ámbitos decisorios del Estado, que tengan en cuenta las necesidades propias de las mujeres en relación a la división sexual del trabajo desigual y busquen modificarla, y finalmente, que tengan como propósito integrar la perspectiva de género en la totalidad acciones y de políticas que lleven a cabo.

¹ Es la comunidad más inmediata de la organización, constituida por un plexo de vínculos establecidos entre los distintos grupos de interés que se relacionan con ella. En ese marco se habilita la visibilidad recíproca de las necesidades, problemáticas y potencialidades de cada uno de los actores sectoriales, lo que permite definir acciones y construir una relación que contribuya a una gestión más equitativa de los impactos que la organización genera en su entorno.



La mujer hoy: ejes de análisis

Hablar de la mujer hoy, nos lleva inmediatamente a pensar en la multiplicidad de ámbitos en las que muchos de sus derechos aún siguen sin ser atendidos. La desigualdad de género es una realidad vivenciada a diario, y es el resultado del solapamiento de desigualdades económicas, sociales, culturales y políticas que se refuerzan unas a otras².

La idea de que las mujeres son Sujetos de Derecho³, cae cuando advertimos que no se han construido las condiciones plenas necesarias para serlo, desde el Estado, desde las instituciones y también desde la sociedad misma. Y en este último sentido, las concepciones fuertemente arraigadas acerca de los roles que cumplen hombres y mujeres en la sociedad, juegan un papel no menor, que influyen en gran medida en la posición social actual en la que se encuentra hoy.

Los roles femeninos y masculinos están configurados a partir de un proceso de construcción social que estructura cada uno de los aspectos de nuestras vidas, y se encuentra incorporado desde nuestra primera infancia, en la familia, en el mercado laboral, en la sexualidad, en el lenguaje, en la cultura y en el mismo Estado. El género tiene su origen en la cultura humana y presenta características universales, con algunas variaciones nacionales e históricas. Dentro de estos roles se les ha asignado a las mujeres determinadas características y funciones que se corresponden con el ámbito de lo privado, y para los hombres se ha destinado todas aquellas habilidades, actitudes y formas de ser en el mundo de lo público, de la toma de decisiones y la dirección.

La relación desigual que se construye naturalmente entre los roles de ambos sexos, redundando en ciertos beneficios para los hombres y para las mujeres, siendo en general los primeros los que obtienen la mayor parte de los mismos. Vemos a la desigualdad en acción -por ejemplo- en la mayor presencia de mujeres en contratos a tiempo parcial en relación a los hombres, también la vemos en la discriminación directa por razón de sexo en donde una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable -como el caso de la brecha salarial de género-, y en la discriminación directa por razón de género, en donde se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto a las del otro. En su versión más exagerada la desigualdad puede tomar la forma de sexismo y misoginia, en donde se plantea la existencia de un conjunto de valores legitimadores de la superioridad e inferioridad sexual y van de la mano de comportamientos, actitudes, acciones concretas.

En los tiempos que corren, alcanzar la igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y la suma de otros objetivos específicos. En primer lugar es necesario reconocer las diferencias. Sabemos que somos distintos, pero estas diferencias son de género y no de sexo. En segundo lugar, buscar la reducción en las desigualdades y discriminaciones que aún existen. Cuando las diferencias se convierten en desigualdades o discriminaciones de género se convierte en una problemática a la que debemos buscar solución. Y finalmente es importante tener en cuenta en todo esto que muchas de las desigualdades son el producto de una situación histórica y contextual. Las cosas no siempre fueron así y por lo tanto cambiar no sólo es posible sino necesario.

² UNECE, & World Bank Institute. (2010). *Developing gender statistics: a practical tool*. Ginebra. Recuperado a partir de http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Developing_Gender_Statistics.pdf

³ Lagarde, M. (1997). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. (V. Castillo & P. Orozco, Eds.). Managua: Puntos de Encuentro.

AUTONOMIA FÍSICA:

Se refiere a la capacidad que tienen las mujeres para actuar de acuerdo con su propia elección y no según las decisiones de otros. Además tiene diversas aristas y puntos de análisis. Uno de ellos consiste en pensarla desde un punto de vista de Derechos Humanos dado el elevado nivel de violencia de género que se revela como una situación endémica en Latinoamérica y el mundo. También se la puede pensar desde la salud sexual y reproductiva, como también desde la capacidad de agencia y empoderamiento de las mujeres.

AUTONOMIA ECONOMICA:

Es la capacidad de las mujeres de ser proveedoras de su propio sustento, así como del de las personas que de ellas dependen, y decidir cuál es la mejor forma de hacerlo. Este concepto no solo tiene en cuenta la autonomía en términos de las finanzas, sino que incluye el acceso a la seguridad social y los servicios públicos en los que el Estado tiene un rol de importancia. Entonces, se refiere al conjunto de condiciones que determinan la posibilidad real de una persona de ejercer sus derechos y se define como el grado de libertad que una mujer tiene para actuar y decidir acerca de aspectos económicos y sociales de acuerdo con su elección.

AUTONOMIA EN LA TOMA DE DECISIONES:

Entendida como la capacidad de las mujeres de poder participar en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, que son fundamentales para lograr la igualdad y el desarrollo en equidad. Las mujeres no son un colectivo, sino la mitad de la población, y por ello es tan importante generar líneas de actuación para incorporarlas a las decisiones sobre lo público. La plena participación de las mujeres en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad, junto con su empoderamiento económico y autonomía sobre su propio cuerpo, son los tres pilares de la igualdad de género.

Transformar el panorama de género

El propósito de este documento es contribuir a enfrentar los vacíos de información mediante un acercamiento práctico a partir de indicadores que permitan alcanzar un análisis más riguroso de la realidad social, cultural, y económica de las mujeres con eje en su autonomía física, económica y en la toma de decisiones.

El trabajo que aquí se presenta consistió en recopilar, interpretar y elaborar una batería de indicadores propios que permitan evaluar y medir la situación

de autonomía de las mujeres en un nivel general y también en uno más acotado a las organizaciones. Para los mismos se tuvo en cuenta la disponibilidad de información estadística en diversas bases de datos de nuestro país, en la región e incluso tomando parámetros en informes internacionales. El acceso a información sobre ingresos, trabajo remunerado/no remunerado, violencia y participación en la toma de decisiones facilitaron el análisis de género a nivel macro. Pero también se consideraron otros aspectos relativos a cuestiones demográficas generales y a su vez a los compromisos que el Estado ha adquirido en materia de igualdad de género.

En Argentina, se han comenzado a realizar incontables esfuerzos para empoderar a las mujeres y que puedan lograr la autonomía plena. Entre ellos, dentro del plan de acción 2017-2019 del Consejo Nacional de Mujeres, se ha planteado la necesidad de impulsar el debate sobre la participación social y política de las mujeres en espacios de toma de decisión. Mediante la participación en comisiones de trabajo en el ámbito legislativo para la promoción del debate sobre acoso y violencia política y la creación de un Foro Nacional sobre democracia paritaria en el marco de la reforma política. A su vez se buscará propiciar la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres en situación de violencia, ampliando y profundizando los programas nacionales para incorporar más colectivos de mujeres a nivel nacional.

Los indicadores que aquí se presentan ponen el acento en aquellos procesos significativos y en los resultados más importantes que dan cuenta de las transformaciones sociales, políticas, institucionales y culturales.

Indicadores de género

La Conferencia de Beijing fue la que marcó un importante paso en el desarrollo de las estadísticas de género. Ya que a partir de la Declaración y la Plataforma de acción, se trató extensamente el tema de la producción y difusión de datos estadísticos relativos a las mujeres. Allí los gobiernos acordaron acciones importantes con el fin de “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 para la planificación y evaluación”⁴. En Argentina el INDEC considera datos desagregados por sexo, y se puede acceder a través de su base de datos a información

⁴ *Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).*

relacionada con la situación de la mujer derivada tanto de Encuestas Permanentes de Hogares (EPH), como de los censos nacionales que se realizan cada diez años⁵. También es importante en el papel de distintos registros administrativos, como los que ofrecen datos sobre la situación socioeconómica en el caso del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el Ministerio de Desarrollo Social, o sobre la situación de salud, en el caso de del Ministerio de Salud, o sobre la realidad de la trata, de la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX) del Ministerio Público Fiscal, entre otras. Finalmente la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), ha venido publicado desde el año 2015 datos estadísticos relativos a la violencia de género y los casos de femicidios.

Sin embargo, los medios de comunicación e incluso el CNM, sigue manejando estadísticas “oficiales” de la ONG “La Casa del Encuentro” a través del Observatorio Marisel Zambrano. Es decir, no existe un centro oficial de estadística a cargo del propio consejo. En cuanto al Ministerio Público Fiscal, no tiene competencia provincial para este registro, y si bien su instrumento de recolección de casos es más específico, se pierden los datos a nivel nacional⁶. Por su parte, los datos mencionados de la OVD no reflejan la totalidad de femicidios por varias razones. Por una parte, que muchos jueces caratulan lo que deberían ser femicidios como homicidios dolosos agravados por el vínculo. Por otro lado, la desarticulación entre las diferentes dependencias que reciben estos casos (juzgados, comisarias, fiscalías de primera instancia, etc.) que reflejan lo destacado por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), sobre la problemática en materia de articulación federal. Y, finalmente, las deficiencias metodológicas evidenciadas en la encuesta unificada de relevamiento de datos, que no permite amalgamar los casos entre la cantidad de denuncias previamente recibidas hasta el desenlace fatal⁷.

En este contexto, el enfoque de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres van de la mano, y como ciudadanas plenas tienen que estar respaldadas por una enorme voluntad política, que modifique las concepciones actuales y contribuya a disminuir las asimetrías y la desigualdad en la calidad de la vida de las mujeres y los hombres⁸.

¿Qué son los indicadores de género?

Los indicadores de género tienen como objetivo señalar los cambios sociales a lo largo del tiempo. La importancia de elaborar indicadores de género propios en el caso de Argentina tiene que ver con su utilidad efectiva y la funcionalidad y la eficacia a la hora de reflejar con el mayor grado de certeza posible. Todo ello se puede optimizar, cuando se consideran las dimensiones particulares del universo de acontecimientos y de los propios contextos socioeconómicos y culturales. Y aunque usualmente existe la tentación por parte de expertos/as en la materia de construir un sistema técnicamente ideal de indicadores que difícilmente puede llegar a ser operativo⁹, teniendo en cuenta la existencia de particularidades de cada país, región u organización.

En este documento, proponemos una serie de indicadores que permitan comprender las condiciones en la sociedad de las mujeres y los hombres. De este modo podemos entender lo que afecta a la igualdad de género y proporcionar información mensurable acerca de la misma, abogando por la disminución de las brechas. A su vez, estos indicadores nos permiten tener un control sobre las políticas llevadas a cabo por el Estado y su impacto en la situación de las mujeres y los hombres. Comprendiendo mejor las condiciones de salud, trabajo y acceso a los derechos indispensables de la vida democrática de las mujeres.

5 Actualmente el INDEC trabaja en el Registro Único de Víctimas de Violencia de Género, que contemplara los casos de violencia hacia las mujeres de todo el país.

6 Esto se lograra con el Registro Único de Víctimas de Violencia de Género.

7 Freijo, M. F. (2016). No sabe/No contesta: Argentina no tuvo respuestas ante la ONU en materia de políticas de género. Retrieved November 3, 1BC, from <http://www.laizquierdadiario.com/No-sabe-No-contesta-Argentina-no-tuvo-respuestas-ante-la-ONU-en-materia-de-Politicas-de-Genero>.

8 CEPAL, UNFPA, & UNIFEM. (2006). Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. Santiago de Chile. Recuperado a partir de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/S2006362_es.pdf?sequence=1

9 Dávila Díaz, M. (2007). Indicadores de género. Guía práctica (Instituto). Andalucía: Junta de Andalucía.

¿Por qué son necesarios los indicadores de género?

Los indicadores de género se constituyen como una herramienta para visibilizar las inequidades de género, permiten entender como los problemas afectan a hombres y mujeres en distintos ámbitos de su vida, y realizar contribuciones a campos específicos. Pero aún más los indicadores son un mecanismo que permite pensar en acciones. Por un lado, acciones de política pública, evaluando los resultados que ya se han implementado y monitoreando si se ha avanzado, estancado o retrocedido en los objetivos de equidad. Y por el otro, acciones de cambio a niveles organizacionales, comunitarios e individuales.

Al identificar las causas que pueden estar operando en la desigualdad entre hombres y mujeres, se puede actuar sobre ellos, ofreciendo una retroalimentación para la generación de otras estadísticas en este marco, que no han sido identificadas como fuente de inequidad, lo que permite mejorar el método y las clasificaciones para reflejar de la mejor manera la realidad¹⁰.

Finalmente los indicadores, pueden compararse para evaluar las metas acordadas a nivel nacional, internacional, o incluso a escalas más pequeñas, para mejorar la situación de las mujeres, y promover el cambio de mentalidades, de roles y de estereotipos tan naturalizados en nuestra sociedad.

Indicadores de género

En el presente trabajo incluimos indicadores fáciles de utilizar y de entender. Es decir seleccionamos aquellos que son lo suficientemente factibles de emplear. Y esperamos que resulten claros en su definición para el cálculo por parte de los usuarios de los mismos.

En este caso combinamos tanto indicadores de carácter cualitativo y cuantitativo, donde lo cuantificable y lo no cuantificable se combina para tener una aproximación lo más cercana posible a la realidad de hombres y mujeres.

A su vez esperamos que aquellos quienes hagan uso de estos indicadores puedan tener un resumen de la situación estática y dinámica en términos de igualdad de oportunidades en nuestro país, lo que les permitirá medir los cambios a lo largo del tiempo en la relación entre hombres y mujeres.

A la hora de la selección y recopilación, muchos de estos indicadores se han tomado de estándares internacionales, otros han sido levemente modificados, mientras que algunos han sido elaborados a partir de la lectura y recopilación de bibliografía actual acerca de la situación que atraviesan las mujeres en Argentina.

A continuación se presenta un abanico de indicadores que no son los únicos posibles, y posiblemente estén sujetos a modificaciones y aportes en el futuro.

En el siguiente trabajo separamos **Indicadores Generales y Específicos** (aquellos que pueden aplicarse a **Organizaciones**), siempre desde una perspectiva de género.

¹⁰ *Ibidem* 8.

UNECE, & World Bank Institute. (2010). *Developing gender statistics: a practical tool*. Ginebra. Recuperado a partir de http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Developing_Gender_Statistics.pdf



PRIMERA PARTE:

Indicadores generales considerados por área de autonomía de la mujer

A partir de los diversos compromisos internacionales a los que nuestro país ha ratificado, se han considerado medidas, que tal como señalamos en nuestro informe “Antecedentes de la Autonomía de la mujer en Argentina” realizado desde FORs¹¹, ha contribuido al avance del marco legal a pasos agigantados. No obstante en la práctica han estado lejos de poder solucionar los problemas multidimensionales que afectan al colectivo de mujeres hoy¹².

Con la ratificación de “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW por sus siglas en inglés), Argentina reconoce la igualdad de la mujer en orden con los derechos humanos que le asisten como tal. Y se compromete a trabajar en acciones de políticas públicas que sean consecuentes con la defensa y promoción del derecho a desarrollarse en un ambiente de paz, seguridad e igualdad entre hombres y mujeres para conseguir generar una sociedad más justa, igualitaria y solidaria. Con posterioridad a la CEDAW, se realizaron otras conferencias trascendentes como la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague en 1980, la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, que fue convocada en Nairobi en 1980 y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing, cuya plataforma avanzó sobre los resultados de Nairobi y a la cual también adhirió nuestro país.

En la Argentina la ley que trata la temática de violencia de género es la **Ley Nacional 26.485** de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que sigue la misma línea de la CEDAW y reconoce la eliminación de la violencia contra las mujeres como una condición indispensable para el ejercicio de sus derechos, desarrollo individual y social, y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida. Y a su vez se cuenta con la **Ley Nacional 26.791** que modifica el código Penal e imponen la pena de prisión o reclusión perpetua por **femicidio**.

La evidente conclusión de nuestra normativa es que la legislación y la jurisprudencia, han señalado que la acción positiva se fundamenta en el objetivo de actuar sobre una desigualdad preexistente, y puesto que el contexto perpetúa un trato discriminatorio a las mujeres respecto a los hombres, resulta necesario y justificado establecer acciones que beneficien a la parte desfavorecida¹³.

Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, consisten en poner en marcha medidas compensatorias para eliminar la discriminación por razón de sexo que limitan a la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc. Para que sean eficaces, estas políticas tienen que contar con objetivos que van desde la consecución de la igualdad real, y actuar tanto sobre las normas como sobre las estructuras, mentalidades y costumbres de la población. De este modo la pre-

11 FORS. (2016). *Antecedentes de la autonomía de la mujer en Argentina*. Buenos Aires. Recuperado a partir de <http://fundacionors.org/indicadoresygenero/wp-content/uploads/2016/09/Informe-IndicadoresyGenero-Sep2016.pdf>

12 *Ibidem* 7.

13 Lesmes Zabalegui, S. (2009). *Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos*. (Gobierno de Navarra Instituto Navarro para la igualdad, Ed.). Pamplona.

misa tiene que ver con compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres. Esto se logra fomentando la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento: igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respetando la diversidad y la diferencia, integrando la perspectiva de género en todas las políticas públicas y las acciones que emanan del estado, adoptando medidas de acción positiva tendientes a eliminar las desigualdades por razón de sexo.

Esto implica que se internalice el principio de igualdad a todos los departamentos, servicios, organismos y sociedades de la administración pública, a su vez que se dé una colaboración entre departamentos y con otras instituciones, asociaciones de mujeres y organizaciones de la sociedad civil, cooperativas y centros de conocimiento universitarios. Y finalmente que esto se de en un marco de accesibilidad en termino de acceso a los espacios, a la comunicación a los recursos y medidas, y en un ámbito de reconocimiento del importante papel que juegan los diferentes actores involucrados, en los niveles político, técnico y ciudadano, por lo que se hace necesario el desarrollo de canales y estructuras de trabajo estables para la participación y el consenso con todos los agentes que intervienen.

En cuanto a los **ámbitos de actuación** de las políticas de Igualdad, si se realiza un buen diagnóstico de la situación de desigualdad entre hombres y mujeres a partir de indicadores en un contexto concreto -una organización, un municipio, una provincia, o un país-, se encontrarán diversos aspectos en los que fijar la atención: puede ser el empleo femenino, la presencia e influencia de las mujeres en la vida pública, la conciliación de la vida familiar y laboral de la población, las necesidades de las mujeres inmigrantes, etc. También se podrán observar y analizar las Políticas de Igualdad que realizan otras entidades locales del entorno y es probable que se encuentren algunas concordancias en cuanto a los temas que se trabajan¹⁴.

Las políticas públicas son ejes rectores, que se pueden pensar desde políticas públicas de igualdad de género, vinculadas con políticas nacionales de desarrollo productivo y económica para la competitividad económica, y planes de reforma del Estado y de Transformaciones democráticas¹⁵. En este sentido pensado bajo esta

mirada, permiten abordar el origen del problema, como es la desigualdad y discriminación indirecta que provocan las políticas públicas.

La aplicación de estas políticas no es una cuestión de modas. La sociedad civil exige y aboga por una mayor cultura de igualdad colocando este asunto en el ámbito de toma de decisiones del proceso político. También incorpora el género en todas las fases de la actuación pública: diagnóstico, participación, planificación, aplicación y evaluación, evitando las políticas y programas discriminatorios o que incrementan las desigualdades existentes.

Indicadores Generales: dimensiones y temas

ASPECTOS DEMOGRÁFICOS GENERALES

Los monitoreos demográficos son fundamentales para entender las relaciones de género. Nos permiten ver cuántas mujeres hay en comparación con hombres y cuando niños nacen comparados con niñas, entre otras cosas. Por su parte también a través de ellos podemos entender el tipo y composición familiar, el número de niños por mujeres, la cantidad de grupos de hogar con unas madres solteras, el grado de instrucción alcanzado y el acceso a la salud en general tanto para hombres como para mujeres. Es un punto de partida para comprender las relaciones entre ambos sexos en la sociedad.

AUTONOMÍA FÍSICA

Los indicadores sobre Autonomía Física nos permiten evaluar y medir desde el funcionamiento de las políticas públicas en relación con la reducción de la violencia (sexual, física y psicológica), la implementación de acciones que favorezcan la salud sexual y reproductiva de las mujeres, hasta entender la capacidad de acción y gestión de sus propias vidas.

Obtener estos datos -detallando su naturaleza y alcance- permite generar una fuente importante de información para el uso de distintos actores, desde profesionales de la justicia, médicos, proveedores de servicios, legisladores e investigadores. A su vez, ofrecen la posibilidad de comprender mejor la dinámica de la situación actual y diseñar proyectos o programas de acción para la prevención y asistencia de las mujeres en situaciones donde se vulnera su autonomía física. Esto se pueden convertir en insumos para las agencias de servicios médicos para víctimas, ayudando a las autoridades judiciales a

¹⁴ FEMP. (2008). *Documento marco para la gestión de las políticas locales de igualdad*. Madrid.

¹⁵ PNUD. (2010). *Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género*. (L. Sagaris, Ed.).

sensibilizar al personal policías, abogados, y jueces para mejorar la respuesta de la justicia en los casos de violencia hacia la mujer¹⁶. Y, finalmente, este set de información puede servir como insumo para los gobiernos en la formulación de leyes y políticas que respondan a la violencia contra la mujer, a la atención de la salud, y de sus derechos humanos.

AUTONOMÍA ECONÓMICA

En el ámbito de la autonomía económica de las mujeres es importante abordar la igualdad de género en el contexto del trabajo, pero también en relación con las limitaciones entre la vida laboral y familiar. Como ya se ha expresado la violencia hacia las mujeres no se puede analizar sin vincularla a la desigualdad económica que caracteriza las relaciones de poder y que es el resultado de la distribución del trabajo diferencial, especialmente del trabajo doméstico no remunerado¹⁷.

La desigual división sexual del trabajo hoy figura como problema. Y su causa puede estar en los siguientes factores: los hombres suelen concentrarse en ocupaciones de mayor estatus; a menudo se paga menos a las mujeres; la existencia de discriminación en prácticas de contratación, remuneración, ascenso; las mujeres pueden enfrentar condiciones de trabajo desfavorables en relación a horas de trabajo, salud y seguridad, acoso sexual, etc.

De esto último se desprende la necesidad de redistribución y reconocimiento del trabajo de cuidado y doméstico. A partir de la medición de los indicadores económicos se intenta analizar los problemas y se identifican las potencialidades de cambio que posibiliten el desarrollo de autonomía económica de las mujeres en función de tres temas: Situación socioeconómica; Estructura económica, participación en actividades productivas y acceso a los recursos; y Distribución de uso del tiempo.

AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES

Los principales objetivos de los indicadores de género en esta autonomía tienen que ver con entender y medir cual es la participación de las mujeres en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad. La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 enfatizó que la igualdad en la toma de decisiones es esencial para el empoderamiento de la mujer y que “la participación igual de las mujeres en la toma de decisiones no es sólo una demanda de justicia o

democracia, sino también una condición necesaria para los intereses de las mujeres a tener en cuenta”. Históricamente, las mujeres han estado excluidas de los espacios públicos, actualmente siguen existiendo mecanismos más o menos visibles, que dificultan la participación en igualdad, así como la inclusión en las agendas políticas de cuestiones que son esenciales para la igualdad.

Es importante generar líneas de actuación para incorporar mujeres a las decisiones sobre lo público. La búsqueda desde el Estado por incrementar la participación de las mujeres en los espacios de decisión política remover los obstáculos que impiden su participación en política, pueden ser medidos a través de los indicadores que proponemos a continuación. A su vez, destacamos en ellos las actividades que realizan las mujeres en otras áreas especializadas ya que también contribuyen a la construcción de un empoderamiento en la autonomía de la toma de decisiones de las mismas.

COMPROMISOS DEL ESTADO EN MATERIA DE GÉNERO

Uno de los retos pendientes en materia de políticas públicas de género, tienen que ver con comenzar a cambiar la visión acerca de las mujeres. Para pasar de verlas como sectores vulnerables de la población a ser entendidas como agentes de derechos y ciudadanas para atender a las necesidades estratégicas de las mismas¹⁸.

Argentina cuenta con una amplia legislación en materia de derechos de las mujeres, tanto nacional, como ratificaciones en el marco internacional. Si bien la existencia de las leyes no implican que un cambio rápido y concreto, ya que muchas veces hay incumplimientos, si permite su exigibilidad, su asignación presupuestaria, y la previsión de sanciones por su incumplimiento

A su vez, por el período que abarcan las leyes, que excede los mandatos presidenciales, deberían tender a ser una política de Estado que diera cuenta de la incorporación de los estándares internacionales objeto de los compromisos suscritos en los convenios y tratados internacionales, así como otros instrumentos no vinculantes, pero que han sido suscritos por los países y a partir de los cuales la sociedad civil y las organizaciones pueden exigir su cumplimiento¹⁹.

16 *Ibidem* 11.

17 CEPAL. (2015). *Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

18 Batthyány Dighiero, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales*. Santiago de Chile.

19 Batthyány Dighiero, K., & Montaña, S. (2012). *Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género*. (K. Batthyány Di-

A continuación presentamos un resumen del corpus de Indicadores Generales²⁰:

RESUMEN INDICADORES GENERALES		
DIMENSION	TEMA	SUBTEMA
Aspectos demográficos generales	Contexto poblacional	Datos macro
		Envejecimiento de la población
	Igualdad en la educación	Matrícula educativa e igualdad
		Analfabetismo
Autonomía Física	Derechos Humanos de las mujeres	Violencia de Género
		Violencia mediática
		Acciones Estatales relacionadas con la violencia de género
	Salud sexual y reproductiva	Aspectos generales en salud de la mujer
		Enfermedades de Transmisión Sexual
		Anticoncepción y fecundidad
		Mortalidad materna y aborto
		Otras causas de mortalidad
		Embarazo y derechos
	Mujeres privadas de su libertad	Población carcelaria
		Trata de personas
	Agencia	Tipos de Hogares
		Acceso a tecnología y medios de comunicación
Derechos de la comunidad LGTBI		
Autonomía Económica	Situación socioeconómica	Ocupados
		Aporte de ingreso en los hogares
		Desempleo
		Pobreza
	Estructura económica, participación en las actividades productivas, y acceso a los recursos	Trabajo y economía
		Brecha de género
		Balance entre el trabajo y la vida
	Distribución de uso del tiempo	Acceso al crédito
Trabajos de cuidado no remunerados y corresponsabilidad		
Autonomía en la Toma de Decisiones	Mujeres en puestos de toma de decisiones	Ejercicio del poder en ministerios, intendencias, poder judicial, poder legislativo y poder ejecutivo
		Participación de las mujeres en distintos sectores del ecosistema de RS
	Participación de mujeres en trabajos especializados	Mujeres y medios de comunicación
		Mujeres en otras actividades tradicionalmente masculinas
Compromisos del Estado en materia de género	Compromisos del Estado con convenciones internacionales	Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
	Derechos y trabajo	Derechos de tener las mismas oportunidades que los hombres en el trabajo
		Cupos
		Convenios
		Licencias

ghiero & S. Montaña, Eds.). Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

20 La versión ampliada y completa de los Indicadores Generales se encuentra en la Guía FORs para la implementación de indicadores de género (2017).



SEGUNDA PARTE:

Indicadores de género específicos para organizaciones.

A la existencia de desigualdades en la sociedad en general se le suma la existencia de desigualdades de género en el mercado laboral y el espacio de trabajo de hombres y mujeres y en otros espacios que son la caja de resonancia de la realidad dominante. Los indicadores de género específicos para organizaciones buscan medir la equidad en diversas áreas, que van desde el compromiso de la organización con la igualdad de género, la integración de formación y capacitación en la temática, las buenas prácticas comunicacionales, el ambiente de trabajo y la salud ocupacional, la corresponsabilidad familiar, la gestión igualitaria en los recursos humanos, hasta los programas y proyectos en ejecución sobre la temática.

En las organizaciones, las desigualdades de género se vinculan con prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar/personal; de acceso al trabajo; para la igualdad salarial; discriminatorias asociadas al acoso sexual o laboral; e incluso falta de políticas en lo referente a la prevención e intervención en la violencia intrafamiliar y basada en género.

Si una organización -sea ésta con o sin fines de lucro- tiene entre sus objetivos lograr o contribuir a la equidad de género, seguramente esté buscando incorporar prácticas que eliminen las brechas y promuevan igualdad de oportunidades y condiciones laborales para mujeres y hombres. La equidad, en tanto permite el desarrollo con sostenibilidad de cualquier sociedad, emprendimiento u organización, necesita ser un tema prioritario en la agenda, pero no como aplicación aislada de una metodología sino que debe partir de una visión y búsqueda de transversalidad del tema en cada resquicio de su sistema. Para ello es necesario hacer un diagnóstico serio en la organización que incluya los procesos

actuales a nivel de recursos humanos, las políticas existentes, la comunicación interna y externa, el lenguaje, la cultura/percepción de los colaboradores, la existencia de roles y modelos en las mismas. Y luego de tener un panorama claro, recién es posible tomar medidas de acción positiva que -como último objetivo- deben traducirse en cambios reales. La igualdad de género en una organización no es solo abrir una guardería u ofrecer horarios flexibles, es un tema más profundo que involucra a toda la estructura.

Algunas de las ventajas de trabajar dentro de una organización con perspectiva de equidad de género son: un mejor ambiente de trabajo y de relaciones laborales; mejor gestión debido a la complementariedad entre géneros; mayor creatividad e innovación; mejor imagen, reputación y prestigio. Las organizaciones que logren entender la dinámica de la mujer en sus roles profesionales y familiares serán aquellas que permanezcan y crezcan en el futuro en función del bien común. Esto no lleva a la reflexión de que si lo que se quiere es crecer en una estructura organizativa, deberían existir las mismas oportunidades reales tanto para hombres como para mujeres.

La gestión de la igualdad, la diversidad y la conciliación se pueden pensar como parte de la agenda de Responsabilidad Social (RS), que como elemento distintivo, tiene el de provocar efectos positivos para el crecimiento y el desarrollo de la sociedad y del entorno en que se inserta la organización²¹. Pensar un enfoque de la equidad de género desde la RS es útil para mejorar el desarrollo social y reducir las desigualdades a partir de sus propias prácticas y sistemas de gestión y, así, no desligar los negocios de sus impactos sociales y humanos. Si se plantea

21

Ibidem 14.

una transversalidad de género en la organización esto debe vincularse particularmente con políticas de igualdad de género, políticas nacionales de desarrollo y de fomento al desarrollo productivo y la competitividad económica, y con planes de reforma del Estado y de transformación democrática²². Con los indicadores aquí propuestos, se trata de obtener información acerca de lo que ya se ha realizado, su correspondiente uso de recursos -económicos y humanos- asignados a la puesta en marcha de igualdad de la organización y entender cuáles son los resultados que permiten valorar el grado de cum-

plimiento con los objetivos en la misma. En esta selección y creación de indicadores específicos para organizaciones hemos combinado indicadores de carácter cualitativo y cuantitativo, lo que nos permite una aproximación lo más cercana posible a la realidad. Nuestro principal objetivo es que quienes hagan uso de estos indicadores puedan tener un resumen de la situación estática y dinámica en términos de igualdad de género. Es decir, que los mismos permitan medir los cambios a lo largo del tiempo y en la actualidad, en la relación entre hombres y mujeres dentro de la organización.

A continuación presentamos un resumen del corpus de Indicadores Específicos para Organizaciones²³

RESUMEN INDICADORES ESPECÍFICOS PARA ORGANIZACIONES	
Compromiso de la organización con la igualdad de género	Inclusión estratégica de la equidad de género en la organización
Población y distribución del personal	Condiciones laborales y distribución del tiempo
La igualdad de género en la capacitación	Acceso igualitario a la formación continua
	Igualdad en la realización de planes de carrera
	Contenidos de género en las capacitaciones y compromiso de la dirección de la organización
Comunicación al interior de la organización	Acciones y comunicaciones para difundir el compromiso de la organización con la igualdad
	Presencia de imágenes estereotipadas y/o sexistas en comunicación interna de la organización.
	Percepción de los integrantes de la organización sobre la igualdad de género
Comunicación hacia afuera de la organización	Campañas de comunicación y/o publicidad no sexista
	Vínculos o alianzas estratégicas en materia de género
	Percepción de los clientes y/o usuarios sobre la igualdad de género en la organización
Ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo	Prevención de riesgos relacionados con la condición de género
	Siniestros y enfermedades
	Violencia de género y abuso de autoridad
	Acoso laboral
Género en lo administrativo jurídico	Ámbito jurídico
Política salarial igualitaria de la organización	Igualdad de género en los salarios
	Extras y complementos salariales
Corresponsabilidad y vida familiar	Uso del tiempo y responsabilidad familiar dentro de la organización
	Medidas de conciliación familiar tomadas por la organización
	Llegada o alcance de las medidas de corresponsabilidad
Negociación colectiva	El convenio colectivo y participación en igualdad
	Formación en igualdad en el comité de representación sindical

²² *Ibidem* 16.

²³ La versión ampliada y completa de los Indicadores Generales se encuentra en el La Guía FORs para la implementación de indicadores de género 2017.

Segunda parte: Indicadores de género específicos para organizaciones

.....

Género en lo administrativo	Procedimientos administrativos sobre condiciones de igualdad de género en el ámbito laboral
Presupuesto para lograr la igualdad de género	Ejecución y previsión de presupuesto destinado a acciones o medidas de igualdad de género
Contrataciones externas con criterios de igualdad de género	Inclusión de la igualdad como pauta para la selección de proveedores
Gestión igualitaria en el reclutamiento de RRHH	Empleo y mecanismos de paridad
	Lenguaje y canales de la organización en el procesos de selección del personal
	Nivel de igualdad en las pruebas de selección del personal de la organización
	Principio de no discriminación de género en el reclutamiento del personal
	Sexo del aspirante y el proceso de selección
	Formación en género del equipo de selección de personal
Igualdad de género en el personal de la organización	Capacitación de los integrantes de la organización sobre igualdad de género
	Percepción de desigualdad de género en la organización
	Ausentimos
Desarrollo profesional: ascensos	Ascensos de mujeres
	Requisitos para ascenso
	Grado de dificultad percibida para el ascenso en la organización
Problemáticas de género y acciones de RS	Grado de incorporación de las problemáticas de género en las políticas de RS de la organización



SUMANDO DISTINTAS MIRADAS

Esta guía se construyó con base a recortes y supuestos teóricos específicos. Atentos a que existen otras posibles miradas y reformulaciones a partir de información más reciente o contextos diversos, invitamos a todos los lectores de este documento a hacernos llegar sus aportes y colaboraciones, que con mucho interés serán tomadas en cuenta para futuras publicaciones y actualizaciones.

Mail de contacto: indicadoresygenero@ors.org.ar

Fundación Observatorio de
RESPONSABILIDAD
SOCIAL

