

biblioteca
fors

número 002
marzo 2017



LA MUJER HOY

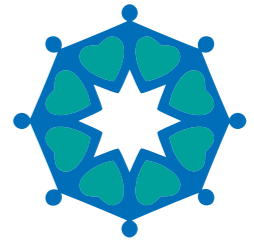
Guía FORS para la
implementación de
Indicadores de Género

Es una publicación de

Fundación Observatorio de
RESPONSABILIDAD
SOCIAL



Fundación Observatorio de
**RESPONSABILIDAD
SOCIAL**



Índice

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



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 **“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 motivo 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 del la Mujer y trabajar sobre su exigibilidad.

Esta matriz de análisis desde el Estado, que se llama de abordaje integral del problema permitió dise-

ñar 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 pronemos 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 estos 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 empresaria

mas 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.



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



Resumen ejecutivo

A lo largo del 2016 hemos llevado a cabo desde FORS el relevamiento y creación de distintos indicadores de igualdad de género que se encuentran plasmados en el presente documento.

El principal objetivo de este trabajo 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 este trabajo hicimos un recorte de la realidad que nos permite 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 proveen todas las herramientas para la medición y comprensión de los

indicadores. Las conclusiones obtenidas a partir de 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 Ecosistema¹ de Responsabilidad Social, 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.

LA MUJER HOY: GUÍA FORS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

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: Guía FORS para la implementación de Indicadores de Género

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 otras (UNECE & World Bank Institute, 2010).

Para las mujeres históricamente ha existido una forma de desigualdad y discriminación especial que se construye con base en diferencias de género. Es por ello que al abordar la situación actual, desde el eje de la autonomía, se plantean determinados objetivos que tienen como fundamento el reclamo del cumplimiento de los derechos universales para ellas, partiendo de la búsqueda de lograr políticas públicas que favorezcan a la construcción de esos derechos de forma pragmática. Se trata de luchar por un conjunto de derechos que comparten con los hombres, pero además requerimos de un conjunto de derechos solo de mujeres. Esta especificidad cuesta mucho que sea comprendida por todas las personas. Se trata de construir un conjunto de derechos que aseguren un tipo de libertad para las mujeres y esa libertad pasa por la autonomía (Lagarde, 1997).

La idea de que las mujeres son sujetos de derecho (en el sentido de expresado en Lagarde 1997), 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 influencia en gran medida el 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 cultural 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. El hecho de que las mujeres hayan sido construidas históricamente como dependientes de la existencia de otros en sus vidas para existir pero a la vez como las “grandes cuidadoras”, produjo una naturalización de las mismas como más maternas, prolijas, meticulosas y ordenadas que las ha proscrito a determinados trabajos y tareas dentro de la sociedad restringiendo sus posibilidades de crecer y conformarse como sujetos autónomos. En definitiva es necesario entender que las características que se otorgan a las mujeres, no son sino, representaciones construidas artificialmente y que no favorecen su constitución como sujetos y que incluso son representaciones colectivas que reeducan de manera inconsciente a todas las mujeres (Lagarde, 1997). Y

como ocurre con todos los procesos culturales, debemos buscar las herramientas para adaptarnos a los nuevos escenarios que plantea la realidad.

A partir de lo anterior, cabe señalar que el problema no es la diferencia sino la relación desigual que se construye naturalmente entre los roles de ambos sexos. Dichas desigualdades redundan 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 (ODS), 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.

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 muje-

res 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.

Para nuestro trabajo tomamos como base la autonomía de las mujeres que es fundamental para garantizar el respeto, ejercicio y goce de sus derechos humanos y para lograr la igualdad (CEPAL, 2015a). En su principal acepción, la autonomía, alude a la capacidad de toda persona de actuar de acuerdo con su propia elección, y es el resultado del empoderamiento entendido como proceso de emancipación y subjetivación individual y colectiva de las mujeres para actuar como sujetas sociales en la vida pública (CEPAL, UNFPA, & UNIFEM, 2006). La autonomía tiene que ver con un conjunto de recursos mínimos para vivir y requiere tener condiciones mínimas necesarias para construirla. La autonomía se produce cuando hay cierta riqueza en el desarrollo de la persona. Si no, no hay autonomía posible.

Tratamos la autonomía desde tres ámbitos propuestos por CEPAL: **Física**, entendida como el control sobre el propio cuerpo; la **Económica**, referida a la capacidad de generar ingresos y recursos propios, y **En la Toma de Decisiones**, que comprende la plena participación en la toma de decisiones que afectan la vida de las mujeres y su colectividad (CEPAL, 2015b). En nuestro país, 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 las Mujeres (CNM), 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 el programas nacionales para incorporar más colectivos de mujeres a nivel nacional (CNM, 2016).

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.

Para terminar queremos destacar la idea de que lograr la autonomía implica un proceso evolutivo, no solo de poder, sino también de empoderamiento planteado este como el conocimiento y el reconocimiento de la historia y de la normativa a partir de la cual se le confieren a las mujeres el pleno ejercicio de sus capacidades de administración y de disposición de sus propios bienes. Esta evolución se constituye a través de procesos políticos. La autonomía requiere obligatoriamente de actores sociales constituidos, identificables, que portan, reclaman, reivindican, actúan, proponen, argumentan, esta-

blecen y pactan autonomía. Y ésta es otra clave importante: la autonomía es pues, un pacto político.

La idea es construir un futuro en donde no haya diferencias, en el cual las necesidades de hombres y mujeres sean atendidas como prioridad, en donde las responsabilidades domésticas sean algo compartido, y el género no sea lo que determine las posibilidades de conseguir un empleo, o un salario digno. Todo esto implica el compromiso del Estado, primero para la sistematización de la información estadística, y luego, en el diseño de políticas de desarrollo que se piensen con base en género y dentro de un marco de Derechos Humanos. Pero también requiere del compromiso de todos los otros actores que componemos la sociedad, desde cooperativas, universidades, organizaciones de la sociedad civil, empresas, llegando cada uno de nosotros como individuos, debemos lograr empezar a trabajar en el compromiso hacia la equidad para el desarrollo.

Es importante resaltar que lo que aquí se presenta se construyó con base a recortes y supuestos teóricos específicos, posibles de ser reformulados a partir de información más reciente, contextualizada de otra forma, y así facilitar nuevas investigaciones y descubrir asociaciones y complementariedades que no hayan sido advertidas antes.

Autonomía Física

En el marco de la autonomía de las mujeres, como elemento fundamental para garantizar sus derechos humanos, la **autonomía física (en adelante AF)** se refiere a la capacidad que tienen las personas para actuar de acuerdo con su propia elección y no según las decisiones de otros. Esta dimensión es entendida como la capacidad de preservar su integridad, decidir y tener el control sobre su propio cuerpo, su sexualidad y fertilidad. Y desde una perspectiva subjetivista el primer paso de la autonomía de la mujer implica asumir la propiedad de sí mismas (Lagarde, 1997).

La AF tiene diversas aristas y puntos de análisis. Uno de ellos consiste en pensarla desde un punto de vista de Derechos Humanos. En este sentido uno de los aspectos más sobresalientes y acuciantes, tiene que ver con la violencia de género, la cual a su vez está vinculada con la desigualdad económica, sociocultural y política, por ende las acciones del

Estado deben ser integrales incluyendo programas de generación de ingresos, vivienda y educación para el empleo de mujeres, y la adopción de políticas sobre salud, recreación y participación social y política (Rico & Gómez-Limón, 2010). También se la puede pensar desde la salud sexual y reproductiva, como también desde la capacidad de agencia y empoderamiento de las mujeres.

Las estadísticas e indicadores relativos a la AF tienen como objetivo establecer un diagnóstico y medir la situación de las mujeres en los ámbitos mencionados. A su vez, con el conocimiento de la situación actual, se busca orientar la toma de decisiones en materia de políticas de género, y también pueden resultar armas poderosas de los movimientos sociales vinculados para promover el cumplimiento de los compromisos gubernamentales frente a la agenda nacional o con respecto a los compromisos internacionales (CEPAL, UNFPA, & UNIFEM, 2006).

Autonomía Económica

Muchas puertas se han abierto en el último tiempo para las mujeres, que hoy en día son trabajadoras en fábricas, directoras ejecutivas de empresas, científicas, ingenieras o médicas y desempeñan muchos otros trabajos que eran impensables no hace tanto tiempo atrás. No obstante, a pesar de los avances, siguen existiendo obstáculos como la falta de un entorno propicio para conseguir una participación plena y equitativa (ONU Mujeres, s/f). En este sentido, si bien se da una etapa de transformación del mercado de trabajo a escala mundial donde las mujeres aumentan su participación en la población económicamente activa, al mismo tiempo los mercados de trabajo se precarizan e informalizan. Por esa razón, ellas continúan sin ingresar de manera significativa al sector del trabajo formal, lo que se traduce en un menor acceso a los sistemas de protección social estatal y una mayor situación de vulnerabilidad.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por los Estados miembros en 1995, destaca a las mujeres y la economía como una de las 12 principales esferas de preocupación. Argentina es uno de los 189 países que adhirió en forma unánime a la Declaración y Plataforma de Acción, lo que lo comprometió a llevar a cabo acciones específicas para alcanzar objetivos concretos para mejorar el papel de las mujeres en la economía (ONU Mujeres, n.d.). Las medidas que se establecen en la Plataforma son importantes ya que están orientadas a la implementación de programas de inclusión laboral que tengan en cuenta la situación específica de las mujeres de las áreas rurales, las migrantes o las pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, y su participación en la definición de políticas macro-

económicas y sociales; a la adopción de una perspectiva de género en las definiciones sobre macroeconomía, deuda externa, impuestos, inversiones y empleo (Plataforma de Acción de Beijing, 1995).

La **autonomía económica (en adelante AE)** se constituye como un objetivo principal de todo país que tenga entre sus principios lograr la equidad de género. Cuando hablamos de AE nos referimos a 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 (Batthyány Dighiero & Montaña, 2012). 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. Partiendo de allí, es que la AE 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. En lo que respecta a la sociedad, implica el acceso a los recursos, al empleo, a los mercados y al comercio en condiciones de igualdad tanto de hombres como de mujeres. La falta de autonomía económica implica ausencia de ingresos propios y determina una mayor pobreza individual. Por el contrario, los sujetos que pueden contar con ingresos propios tienen mayor poder de decisión sobre el destino que dan a sus ingresos, mayores posibilidades de reservar parte de su dinero para gastos individuales y mejores posibilidades de enfrentar su manutención, especialmente si hay cambios en la conformación familiar de origen (Batthyány Dighiero & Montaña, 2012).

Autonomía en la toma de decisiones

Una democracia sin mujeres, no es una democracia. Este enunciado hace referencia a la situación de discriminación entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones, lo que supone un cuestionamiento del sistema en sus estructuras social y política. La participación ciudadana desde la democracia formal, permite el ejercicio de derechos básicos -voto, libertad de expresión, etc.-, hasta la construcción de sujetos sociales con capacidad para transformar el medio en que viven y el control sobre sus órganos políticos, económicos y administrativos. Por ello sería de esperar que la democracia tendiera hacia la participación y la representación paritaria de mujeres y hombres en la vida política, social cultural y económica.

Históricamente, las mujeres han estado excluidas de los espacios públicos lo cual las alejó de ser consideradas sujetas de derecho y sujetas políticas de la democracia, primero con la imposibilidad de acceder al derecho al sufragio y luego, aunque de manera velada, al derecho a ser elegidas como representantes (FEMP, 2008). A pesar de los importantes avances en normativa internacional y nacional, la situación de ellas aun hoy en política se mantiene atravesada por la desigualdad. Solo muy recientemente en nuestro país se ha aprobado una ley de paridad de género (Página/12, 2016) que establece que la lista de candidatos a senadores y diputados, así como los parlamentarios del Mercosur y convencionales constituyentes, deben conformarse con candidatos de diferente género de manera intercalada en forma alternada y consecutiva desde el primer candidato hasta el último suplente, como así también que no haya dos del mismo género consecutivos.

Cuando nos referimos a la **autonomía en la toma de decisiones** (en adelante, **ATD**) hacemos hincapié en a 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. Tal como consigna la Declaración Universal de Derechos Humanos, “Toda persona tiene derecho a participar en el Gobierno de su país. El empoderamiento y la autonomía de las mujeres y la mejora de la situación social, económica y política de las mujeres son esenciales para lograr un gobierno y una administración transparente y responsable y un desarrollo sostenible en todos los ámbitos de la vida. La igualdad en la toma de decisiones políticas desempeña una función de apalancamiento sin la cual es muy improbable que sea posible una integración real de la dimensión de igualdad en la formulación de políticas gubernamentales” (UNECE, 2010).

Podemos afirmar entonces, que la plena participación de las mujeres en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad (ATD), junto con su empoderamiento económico (AE) y autonomía sobre su propio cuerpo (AF), son los tres pilares de la igualdad de género.

Indicadores de Género

En el año 1975 la ONU establece el Año Internacional de la Mujer y lleva a cabo la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en la Ciudad de México. A partir de ese trabajo se revelaron los vacíos de información y los problemas en los métodos de recolección de datos existentes en ese marco. En la Segunda de estas conferencias, en 1980, se destacó la urgencia de que existieran datos para analizar los avances en torno a su situación. Para 1985 cuando en Nairobi se desarrolló la Tercera Conferencia, ya habían comenzado a realizarse estadísticas, para que sirvieran como insumo de políticas públicas (CEPAL et al., 2006).

La ya mencionada 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”². Desde entonces, los trabajos sobre estadísticas de género, han cobrado relevancia y en la actualidad, existen varias oficinas de estadísticas en los países que cuentan con una unidad de género, además, se han desarrollado programas específicos para la incorporación de este enfoque en la producción de información (CEPAL et al., 2006).

En Argentina el INDEC considera datos desagregados por sexo, y se puede acceder a través de su base de datos a información 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 años³. 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 nacional⁴.

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 dolo-

los 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 fatal (Freijo, 2016).

Como es de crucial importancia que esto sea tenido en cuenta a futuro, en el plan de acción del CNM se contempla entre las medidas 2017-2019, la actualización sistemática de estadísticas públicas referidas a estas otras modalidades de violencias contra las mujeres. A partir de lo cual, en conformidad con el artículo 9º (incisos k y l) de la Ley 26.485, el CNM se compromete a fortalecer la producción de datos y estadísticas sobre la violencia de género a través del trabajo de recolección y procesamiento de datos consolidando un sistema nacional de estadísticas sobre violencia contra las mujeres, mediante la implementación efectiva del Registro Único de Casos (INDEC), a su vez el afianzamiento de una ficha única de registro, más la elaboración de una Encuesta Nacional de Prevalencia de la Violencia hacia las mujeres. Paralelamente, el Plan expresa el compromiso de coordinación y articulación con organismos gubernamentales competentes en la producción de datos estadísticos que den cuenta de la discriminación existente en nuestra sociedad, permitiendo de este modo contar con información certera y actualizada a fin de diseñar y corregir las políticas públicas para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres (CNM, 2016).}

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 hombres (CEPAL et al., 2006).

QUE SON LOS INDICADORES DE GÉNERO

El inicio de la generación de indicadores sensibles de género ha tenido lugar en las áreas de desarrollo, siendo sus impulsores organismos internacionales como el Banco Mundial, la Comisión Económica para América latina y el Caribe (CEPAL), y el PNUD. Los sistemas de este tipo de indicadores son una demanda que en los últimos años ha aumentado a la luz de la importante sensibilización frente a la temática, pero también frente a las demandas de la sociedad civil y de los movimientos de mujeres. La creación de estos instrumentos, requiere en principio la voluntad política para reconocer que la contribución de las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado ha permanecido invisible en el diseño de políticas públicas y consecuentemente en las fuentes de información de las que se valen para de dicho diseño, y que tal situación debe modificarse (CEPAL et al., 2006).

Por lo que creemos que un paso fundamental en esta dirección, es el que los productores de información reconozcan la importancia de incorporar la óptica de género en todo el proceso de la producción estadística, con el fin de ofrecer más allá de una desagregación por sexo de la información, un conjunto de indicadores demográficos, sociales, económicos y políticos donde se observe en el tiempo y en relación con una estructura, la situación de las mujeres en relación con los hombres.

Inicialmente la preocupación se centra en la creación de los indicadores cuantitativos, (En adelante CTVOs), aunque progresivamente todos los organismos señalan la necesidad de combinar estos con los cualitativos (CLVOs), y con ello la necesidad de utilizar instrumentos de medición precisos para lograr indicadores numéricos (encuestas y registros estadísticos) y percepciones o indicadores CLVOs (entrevistas, grupos de discusión, etc.) (Dávila Díaz, 2007). Con respecto a estos últimos, es importante reconocer que los mismos permiten una aproximación a las experiencias de las mujeres desde otro punto de vista, que los indicadores CTVOs pueden llegar recortar.

La importancia de elaborar indicadores 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

² Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)

³ 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.

⁴ Esto se lograra con el Registro Único de Víctimas de Violencia de Género

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 operativo (Dávila Díaz, 2007), teniendo en cuenta la existencia de particularidades de cada país, región u organización.

En nuestro trabajo, considerando que nos interesa conocer el grado alcanzado por las mujeres en nuestro país, 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.

Los indicadores de género tienen como objetivo señalar los cambios sociales a lo largo del tiempo. Las relaciones de género, determinan la forma en que se manifiestan las situaciones de desigualdad e inequidad que se desenvuelven de manera cotidiana, tanto en el espacio público como en el privado. Hombres y mujeres se relacionan siguiendo pautas culturales y expectativas sociales, cumpliendo con el papel que la sociedad le asigna a cada uno y se dan tanto en la esfera de la producción, como en las relaciones familiares y sociales y en la vida política (CEPAL et al., 2006).

Para continuar es necesario definir el sistema sexo/género, y las diferencias entre ambos conceptos. **El término sexo** se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, diferencias que no cambian en el tiempo y son las mismas en todas las sociedades. **El término género** se refiere a las normas, reglas, costumbres y prácticas a partir de las cuales las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, niños y niñas, se traducen en diferencias socialmente construidas. Esto ha llevado a que, en nuestras sociedades, generalmente los dos géneros

sean valorados de manera diferente y tengan desiguales oportunidades y opciones en la vida (CEPAL et al., 2006). De este modo, históricamente se ha tendido a asignar a las mujeres al ámbito de lo privado y a los hombres en lo público.

En este sentido, se asocia a los hombres con la producción, el valor económico, y el trabajo remunerado. Mientras que lo privado, es decir el ámbito de lo “femenino”, se asocia con la reproducción, el cuidado, las tareas no remuneradas y el hogar. Por un lado, lo público aparece como un espacio para el cual se requiere formación para percibir un salario, por su parte lo privado se establece como características intrínsecas de la mujer. Entonces se pone al descubierto que la diferenciación y el disímil valor social de los espacios de actuación de mujeres y de hombres no son resultado de un orden natural (y por tanto, inalterable), sino que obedecen a construcciones sociales generadas a lo largo de la historia y la cultura y, por lo tanto, se pueden modificar (FEMP, 2008).

Fuentes de información

Las principales fuentes de información son: Censos, Encuestas Permanentes de Hogares, Censos Agrícolas, Encuestas (basadas en una muestra representativa de la población), Registros administrativos (registros de personal de distintas dependencias del Estado, hospitales, población de instituciones educativas de todos los niveles, etc.) e información propia obtenida de la tarea de campo desde la Fundación Observatorio de Responsabilidad Social (FORS).

POR QUÉ SON NECESARIOS LOS INDICADORES DE GÉNERO

La utilidad de los indicadores radica en su capacidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas desde las políticas públicas del Estado (Dávila Díaz, 2007), y es posible considerar su medición en diversas escalas, desde lo macro a lo micro –en un país, provincia, municipio, comunidad u organización-. En este sentido, un buen indicador de género por ejemplo permite ver si hombres y mujeres participan en proyectos y las razones de sus ausencias en los mismos, o si se ha tomado en cuenta las necesidades de ambos gé-

neros en un campo de acción particular o en políticas específicas, o si por ejemplo los roles de género fueron cambiantes en el tiempo.

Entonces, siguiendo lo propuesto por CEPAL et al. (2006) los indicadores de género son necesarios porque 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 realidad (CEPAL et al., 2006; UNECE & World Bank Institute, 2010).

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.

CÓMO SE UTILIZAN

Algunos conceptos importantes a tener en cuenta para la definición de indicadores tomando los datos proporcionados por la ONU (UNECE, 2010) son los siguientes:

El **concepto estadístico**, es una característica de una serie temporal o una observación. Por ejemplo, «desempleo», «nacimiento» y «matriculación terciaria» son todos conceptos. Para ser medidos de manera precisa y consistente, éstos deben tener definiciones claras.

La **variable**, se define como característica de una unidad que según se observa, puede asumir más de uno dentro de un conjunto de valores a los que una medida numérica o una categoría de una clasificación pueden ser asignadas. Son variables por ejemplo la edad, ocupación, industria, causa de muerte, etc.

La **población**, es el conjunto sobre el cual se desea obtener información y se requieren estimaciones. Como el número total del país o de la organización, o la población total de jóvenes entre 15 y 20 años de edad.

Y finalmente, el **indicador**. Un indicador es una medida que señala el estado o nivel de algo. Representa datos estadísticos para un tiempo, lugar y otras características especificadas. Los indicadores combinan conceptos, variables y poblaciones para crear una medida particular. Por ejemplo: Tasa de Fertilidad Total (número promedio de hijos por mujer); Porcentaje del presupuesto público gastado en educación; Diferencia horaria de remuneración entre hombres y mujeres; Participación de las mujeres en el senado nacional, etc.

Los objetivos de los indicadores tienen que ver con metas cuantitativas y cualitativas, por ello deben existir objetivos claros y fácilmente cuantificables.

El objetivo general enuncia el resultado directo a alcanzar de forma que la situación, la cooperativa, el programa o proyecto, la organización, etc., pueda ser evaluado, indica por ejemplo cuanto es deseable alcanzar y en qué periodo debería lograrse el objetivo.

Uno de los detalles más relevantes es que es necesario desagregar los indicadores por sexo. Esto es indispensable, y a su vez es importante que los datos de relevamiento a nivel nacional estén organizados de tal forma que esto se considere para todas las variables medidas en los mismos.

Por su parte, 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 tratamos de combinar tantos indicadores de carácter CLVO y CTVO, 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.

En el trabajo de 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.

CÓMO SE UTILIZA ESTA GUÍA

Información que ofrecen los indicadores de género

Resulta necesario acompañar los indicadores con una serie de acotaciones o meta-datos que les permitirán comprender el contenido, alcances y limitaciones de los indicadores.

En las tablas que contienen los indicadores del presente documento podrán encontrar meta datos como la definición y cálculo, el período de referencia, la fuente de información, algunas definiciones de categorías específicas al final del documento y un glosario con conceptos elementales.

Niveles de aplicación (Ejes; Dimensión; Ámbito; Tema; Subtema)

En los niveles de aplicación tomamos como ejes esencialmente la autonomía de la mujer que ya se han mencionado a lo largo del trabajo, estas son las Autonomías: Física, Económica y en la Toma de Decisiones.

En cuanto a los Indicadores Generales (IG) definimos cinco dimensiones macro a medir: Aspectos demográficos generales (ADG), Autonomía Física (AF), Autonomía Económica (AE), Autonomía en la Toma de decisiones (ATD) y Compromisos del Estado en materia de género (CEG). Las cuales cuentan a su vez con diversos temas y subtemas. Los alcances de estos temas los pueden consultar en el apartado específico de IG.

Con respecto a los Indicadores Específicos (IE) para organizaciones definimos 17 temas con sus respectivos indicadores y características a medir, como una serie de puntos a relevar (tanto cuantitativos como cualitativos), y un tiempo de medición de los mismos.

Clasificación de indicadores (Cualitativos; Cuantitativos)

En este documento clasificamos presentamos indicadores cuantitativo y cualitativos. Los indicadores cuantitativos nos ofrecen información concreta para demostrar los resultados logrados. La información se expresa en datos en forma numérica (Por ejemplo: 100 mujeres), una tasa (ej.: un 3% de las mujeres) o un índice (Por ejemplo: índice de feminidad: número de mujeres sobre número de hombres). Por otro lado, los indicadores cualitativos hacen referencia a características, percepciones, intereses, motivaciones, satisfacciones y/o expectativas de la población analizada, o a fenómenos no cuantificables por ello intangibles. Ejemplos de indicadores cualitativos: grado de satisfacción, percepción positiva o negativa, etc. Este tipo de indicadores son más subjetivo que los cualitativos, no obstante ello, ofrecen una riqueza de información que permiten aportar a una síntesis del conocimiento y de la medición el problema en cuestión.

Estructura de la grilla de análisis

Indicadores Generales:

Nº: Refiere al número de indicador en el orden propuesto por este trabajo.

Subtema: Temática subordinada al tema específico.

Indicador: Es una medida que señala el estado o nivel de algo.

Siglas: Corresponden a la dimensión macro de los indicadores generales, en este caso "Aspectos Demográficos Generales".

Tema: Temática general de los indicadores.

						ADG
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de info	Fte. de dato
Contexto poblacional	Datos macro	1	Población total, por sexo y edad	Número de habitantes según grandes grupos de edad y sexo	Censo de población y estimaciones y proyecciones	INDEC CELADE
		2	Distribución porcentual por sexo y edad de la población	Distribución relativa de la población según grupos de edad y sexo, expresada en porcentajes.	Censo de población y estimaciones y proyecciones	INDEC CELADE
		3	Índice de feminidad por tramos de edad	Cantidad de mujeres por cada 100 hombres en cada tramo de edad. Es calculado como el cociente entre el número de mujeres por tramo de edad y el número de hombres en dicho tramo multiplicado por cien.	Centros de información de estadísticas regionales	CEPAL CEPALSTAT
		4	Porcentaje de población por adscripción a etnia y sexo	Cociente entre la población que se reconoce de una etnia específica y la población total multiplicado por cien.	Censos de población	INDEC
			Esperanza de vida a	Número de años que esperarían vivir	Estimaciones y	INDEC

Definición y cálculo (del indicador): Esto incluye la población específica que es objeto de estudio, más las variables que intervienen en su construcción, y la forma (o fórmula) en que éstas se relacionan a través de una función algebraica tales como diferencia o razón, o algunas otras funciones que incluyen varias operaciones simultáneas.

Fte. de info: Existen fuentes primarias y secundarias de los indicadores, dentro de las primarias tenemos los registros de organismos oficiales tales como el INDEC en nuestro país, que surgen de Encuestas Permanente de Hogares, así como de Censos de población. Entre las fuentes secundarias se encuentran los registros administrativos.

Fte. de dato: Es la institución u organismos al cual acudir para obtener el dato que el indicador busca medir.

Estructura de la grilla de análisis

Indicadores Específicos para Organizaciones Cualitativos:

Siglas:
IE para Indicadores Específicos.

Tema:
Temática general de los indicadores presentada con un color diferente por cada tema.

Qué se mide:
En las variables cualitativas y cuantitativas se trata de aquello que es sujeto de análisis y que se busca calcular o medir.

Nº 24:
Corresponde al número del indicador específico para organizaciones.

IE		Indicadores Específicos						
TEMA		Género en lo administrativo						
24		Procedimientos administrativos sobre condiciones de igualdad de género en el ámbito laboral						
CUALITATIVOS	Que se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de protocolos o documentos administrativos que versan sobre generar información desagregada por sexo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año Anteúltimo año
	Se realizan revisiones de los sistemas de comunicación interna y externas de la organización sobre igualdad de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año Anteúltimo año
	Existencia de documentos que recopilan avances en temas de igualdad.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año Anteúltimo año
	Existencia de convenios o contratos con consultoras que ofrezcan servicios relacionados con la igualdad de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año Anteúltimo año
	Existencia de procedimientos para comunicar las implicaciones de la normativa de igualdad de la organización.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año Anteúltimo año
	QUE ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR							
	En los procedimientos administrativos se debería encontrar protocolos y documentos acerca de la problemática de la igualdad de género, tanto en términos de información al interior de la organización, como de relaciones que se establecen con entidades por fuera de la misma. De no cumplirse con algunos de los aspectos mencionados para el indicador, estos ofrecen una buena guía para comenzar a pensar en el manejo de documentos de igualdad de género en la organización.							

Que es lo esperado para este indicador:
Se refiere a aquellas expectativas o condiciones necesarias en torno al cumplimiento del indicador, en algunos casos funcionan como aclaraciones a los lineamientos del tema general que se compone de varios indicadores. En algunos casos con diferentes señalizaciones tendrán un espacio para completar algunas indicaciones específicas de los indicadores (por ejemplo: *Tipo de articulación; *-Causa de ausentismos, etc.).

Tiempo de medición:
Permite marcar hace cuanto vienen desarrollando la medición específica.

Se cumple este indicador; Consideramos su aplicación; Nunca hemos tratado ese asunto:
Se trata de variables del tipo "presencia-ausencia" por ello para su medición tienen las opciones SI o NO de los casilleros que les permiten marcar la que corresponda.

Estructura de la grilla de análisis

Indicadores Específicos para Organizaciones Cuantitativos:

Siglas:
IE para Indicadores Específicos.

Tema:
Temática general de los indicadores presentada con un color diferente por cada tema.

Qué se mide:
En las variables cualitativas y cuantitativas se trata de aquello que es sujeto de análisis y que se busca calcular o medir.

Nº 24:
Corresponde al número del indicador específico para organizaciones.

IE		Indicadores Específicos			
TEMA		Presupuesto para lograr la igualdad de género			
25		Ejecución y previsión de presupuesto destinado a acciones o medidas de igualdad de género			
Cuantitativos	Que se mide	Detalles para su cálculo		Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de inversión en acciones de igualdad de género en relación al total del presupuesto anual global y por área y departamento.				
	Cantidad y tipo de medidas de igualdad a las que se destina el presupuesto. (*)	En cuanto a las medidas de igualdad, estas pueden emitir a capacitación, folletería, comunicación, etc.			
	Porcentaje de presupuesto destinado a igualdad financiado con fondos propios y porcentaje recibido de terceros.				
	QUE ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR				
El porcentaje del presupuesto destinado a las acciones de igualdad de género, están en relación directa con la situación de igualdad o desigualdad de género detectada en la organización. Por ello es esperable que en la implementación inicial de un plan de igualdad de género transversal el presupuesto destinado sea lo suficientemente adecuado para responder a las necesidades de la problemática en la organización. En otras palabras, si representa un porcentaje insignificante del total, es posible que en parte explique el estado actual de cuestión si se tratase de un clima laboral desigual para hombres y mujeres.					
*Qué tipo de medidas:					

Que es lo esperado para este indicador:
Se refiere a aquellas expectativas o condiciones necesarias en torno al cumplimiento del indicador, en algunos casos funcionan como aclaraciones a los lineamientos del tema general que se compone de varios indicadores. En algunos casos con diferentes señalizaciones tendrán un espacio para completar algunas indicaciones específicas de los indicadores (por ejemplo: *Tipo de articulación; *-Causa de ausentismos, etc.).

Detalles para su cálculo:
Aporta información para la medición y/o explica concretamente cómo realizar el cálculo del indicador.

Anteúltimo año; Último año:
Espacio para colocar el resultado del cálculo de la variable que se midió.

Importante: tener en cuenta que en el caso de los indicadores específicos para organizaciones se encuentran desglosados los indicadores con variables cuantitativas y cualitativas en cuadros diferentes. Pero se debe considerar que un mismo tema e incluso un mismo indicador pueden presentar estas dos variables.

INDICADORES GENERALES

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas se trata de que puedan vivir libre de discriminación, de poder disfrutar un nivel de vida decente y digno, vivir libre de la injusticia y de las violaciones de la ley, y tener libertad para desarrollarse y realizar su potencialidad humana, participado en la adopción de decisiones, pudiendo expresar sus opiniones y tener un trabajo decente sin explotación (PNUD, 2010). El empoderamiento es acerca de que las personas. Que las mujeres, y los hombres, puedan tomar el control sobre sus vidas estableciendo sus propias agendas, construyendo habilidades, incrementando la confianza en sí mismos, resolviendo problemas y desarrollando su autoconfianza y su independencia, y al mismo tiempo es un proceso y un resultado (Canadian International Development Agency, 1997).

Debido a lo arraigado y naturalizado de la desigualdad con base en diferencias de género, parece lógico pensar que esta situación no se irá corrigiendo a lo largo de los años por el mero pasar del tiempo, sino que necesita de una acción pública y ciudadana sistemática e integral. Desde 1980 se comenzaron a trabajar y conocer **Políticas de Igualdad**. Las grandes líneas de trabajo en dichas políticas derivaron de decisiones, acuerdos, convenios, tomados en relación con espacios de decisiones internacionales y las políticas a favor de la igualdad que arrastran su propia historia (EAPE, s/f). 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 FORS (FORS, 2016), 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 hoy (Freijo, 2016).

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 CE-

DAW, 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 Ley 26.485 establece políticas de estado correspondientes en su aplicación a diversos órganos de gobierno tanto nacional, provincial como municipal. Además se plantea objetivos a lograr como la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

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 desfavorecida (Lesmes Zabalegui, 2009).

Entonces, 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 premisa 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 trabajan (FEMP, 2008).

Las Políticas de Igualdad deberían actuar allí donde se provocan desigualdades, sin embargo, es difícil en campos de actuación y con competencias limitadas, y con poca influencia en las políticas generales que son las que finalmente afectan a la mayoría de la población. Esto se debe a que existe una debilidad de la posición de las mujeres líderes en la toma de decisiones.

Así como también la mayoría de las Políticas para la igualdad son políticas específicas y tratan sólo las necesidades concretas de las mujeres, estas están dirigidas principalmente hacia las mujeres y no hacia los hombres, a pesar de estar orientadas a remediar el desequilibrio entre los sexos. Está claro que los cambios serán limitados, en la medida en que se centren únicamente en un lado del problema. La Política de Igualdad debería asegurar que la perspectiva de género se integre en todas las áreas políticas y que todo el conjunto de la población se vea involucrado en la promoción de la igualdad.

Según la ONU, la transversalidad de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos. La búsqueda de una transversalidad incorpora la igualdad de género en todas las políticas generales (Lesmes Zabalegui, 2009), implicando una estrategia progresiva y a largo plazo. Las políticas de género son sistémicas y por ello deben estar presentes en el conjunto de la institucionalidad del Estado.

El objetivo último de un país que busca cumplir con sus compromisos fundamentales en materia de género, y ve en la igualdad entre ambos sexos un potencial para el desarrollo y crecimiento de la sociedad en su conjunto es el de lograr la transversalidad de género. Sin embargo, es muy poco probable que triunfe en una entidad en la que no existe ninguna política específica de igualdad, y donde no hay instrumentos ni actores para implementarla. Por ello, se entiende que la transversalidad de género no puede reemplazar ni redundar en los mecanismos y políticas específicas en materia de igualdad de género, sino que ha de complementarlas. Por otro lado, un punto central es no perder la especificidad de las cuestiones de género al colocarse entre otros objetivos de políticas públicas, y a su vez, no caer en el uso ceremonial que toma el lenguaje de equidad de género pero poco apunta a transformar la realidad de las relaciones. Entonces a partir de su implementación quizás se pueda integrar la igualdad de oportunidades en las políticas y prácticas cotidianas de los gobiernos y otros organismos públicos; evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, involucrando tanto a mujeres como a hombres y, finalmente, acabar con cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La igualdad y la equidad de género en agenda, es también una cuestión de responsabilidad social. Tiene que ver con mejorar el desarrollo social y reducir las desigualdades a partir de las propias prácticas y sistemas de gestión, y sin desligar a las organizaciones de sus impactos sociales y humanos (PNUD, 2010).

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 democráticas (PNUD, 2010). 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.

DIMENSIÓN: ASPECTOS DEMOGRÁFICOS GENERALES (ADG)

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 parada para comprender las relaciones entre ambos sexos en la sociedad.

Tema: Contexto poblacional (cp)

Tienen como fin poder dilucidar sobre qué porcentaje de la población se plantean las mediciones de las problemáticas de género. Al identificar a la población podremos pensar acerca de qué desafíos se presentan en materia de igualdad en nuestro país y a su vez, pensar en diversas respuestas a partir de la implementación de acciones y políticas estatales comprometidas con la equidad y el desarrollo de las mujeres.

Tema: Igualdad en la educación (ie)

Dan cuenta del estado de cuestión de uno de los objetivos indispensables para alcanzar una sociedad con mayor equidad de género, que es el de lograr la universalización de la educación. Al medir la cobertura del sistema de educación en sus diversos niveles podremos ver la cantidad de matriculados por sexo, y la cantidad de niños y niñas que permanecen en el sistema e incluso continúan con carrera en los ciclos superiores. Midiendo la tasa de analfabetismo se puede interpretar la existencia de brechas de género, en donde el analfabetismo resulta un serio impedimento para el avance y desarrollo del capital humano.

La educación es un medio para asegurar que todas las personas tengan la misma oportunidad en la vida y avanzar hacia la equidad de género en las oportunidades de aprendizaje para mujeres y hombres durante toda su vida, particularmente durante

su período de educación a tiempo completo. También abarca un examen de la equidad en la currícula de educación –como se enseña y cómo se gestiona-, y el contenido del plan de estudios.

DIMENSIÓN: AUTONOMÍA FÍSICA (AF)

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 sensibilizar al personal policías, abogados, y jueces para mejorar la respuesta de la justicia en los casos de violencia hacia la mujer (UNECE, 2010). 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.

Tema: Derechos Humanos de las mujeres (ddhmm)

La violencia contra las mujeres es una cuestión de Derechos Humanos porque afecta directamente su integridad psico-física, su libertad, el derecho no ser sometida a la tortura, a tener una familia y gozar de protección para ella, a la igualdad ante la ley, a la protección y disponibilidad de recursos.

La violencia de género es la manifestación más extrema de la falta de equilibrio de poder entre los sexos. Es también un problema político por ello también se inscriben en este marco, indicadores que tienen el objetivo de medir qué políticas implemen-

ta el Estado en materia de violencia hacia la mujer y comunicación con perspectiva de género. Esto permite visibilizar el grado de avance del estado en materia de prevenir y sancionar cuando ésta ocurre y conocer qué porcentaje del presupuesto se destina para ello.

Tema: Salud sexual y reproductiva (ssyr)

Reconocer y medir los cambios en relación con la salud desde una perspectiva de género, permite medir diferencias evitables entre mujeres y hombres en las oportunidades de sobrevivir y disfrutar de su salud. Esto implica indagar las problemáticas específicas que afectan a las mujeres a lo largo de su ciclo vital, que van desde enfermedades prevenibles, embarazo, complicaciones asociadas y otros relacionados con la edad madura (tales como cáncer de útero y mama).

En el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos es importante tener una cuantificación sobre las prácticas de contracepción, fundamentalmente para evitar el contagio de ETS y decidir acerca de la planificación familiar. Por su parte conociendo la tasa de fecundidad y la situación socioeconómica y geográfica se pueden reconocer la inequidades en el acceso a la anticoncepción.

Tema: Mujeres privadas de su libertad (mpl)

Tienen como fin medir la magnitud de los casos de trata y las condiciones en que se encuentran las mujeres en prisión.

La plataforma de Acción de Beijing insta a los países a establecer medidas preventivas y punitivas para acabar con la trata de mujeres y la explotación sexual. En el ámbito internacional, la mayoría de los países de la región han aprobado legislaciones acordes a terminar con este flagelo. Entender que el eje fundamental sobre el que se sostiene la trata de personas es la perpetuación de las desigualdades naturalizadas, permite avanzar en su medición.

Por su parte conocer la población carcelaria femenina y medir la situación en que se encuentran, permite dilucidar si existen desigualdades y violencia de género en el trato que se les da a las reclusas. Por un lado, conocer qué tipo de penas son aquellas en las que la mayoría de las veces incurrir las mujeres permite indagar si estas se asocian con su situación de vulnerabilidad socioeconómica. Así se pueden

determinar las consecuencias que posee la pena privativa de libertad y si exceden de manera amplia sus efectos intrínsecos (CELS, Ministerio Público de la Defensa de la Nación, & Procuración Penitenciaria de la Nación, 2011).

Tema: Agencia (ag)

Agencia y empoderamiento pueden ser descritos y medidos en relación a diferentes ámbitos de la vida. La agencia, puede ser entendida como la capacidad que poseen las mujeres de actuar en el mundo, y -desde una posición activa- cambiar las estructuras y reflexionarlo, constituyéndose con “poder” a un micronivel. La acción de empoderarse se puede relacionar con diferentes tareas, desde ayudar a los otros, tomar decisiones al interior de la familia, hasta la capacidad de planificar efectivamente acerca de sus vidas.

Aquí presentamos indicadores que miden el grado de agencia o empoderamiento que se produce en diferentes ámbitos: una puede estar empoderada como jefa de hogar y madre soltera, empoderada como ciudadana con acceso a las TIC, y empoderada económicamente.

Con respecto a las TIC destacamos que estas presentan varias ventajas para las mujeres: entre ellas mayor acceso a puestos de trabajo y actividades generadoras de ingresos; nuevas oportunidades para el empleo; mayor acceso a la información; etc.

DIMENSIÓN: AUTONOMÍA ECONÓMICA (AE)

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 remunerado (CEPAL, 2015).

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.

Tema: Situación socioeconómica (se)

Medir la situación socioeconómica de las mujeres supone conocer las condiciones que regulan el uso de los ingresos monetarios y/o de cualquier recurso productivo por parte de estas. Concretamente está relacionado con su autoridad para decidir sobre el uso y la asignación de los recursos económicos propios. La falta de AE trae aparejado dos riesgos: la dependencia, y una mayor probabilidad de ser objeto de conductas de violencia; y, el de caer en la pobreza o de volverse más pobre.

Las desventajas tienen que ver con distintos factores. En primer lugar, la división sexual del trabajo que hace a las mujeres ser las principales responsables de las tareas asociadas a lo doméstico, al cuidado y a la reproducción, y por otro, hace que las ocupaciones feminizadas se caractericen por una baja remuneración. En segundo lugar, la alta participación y el tiempo dedicado al trabajo no remunerado por las mujeres determina una mayor dependencia económica y mayores dificultades para acceder a ingresos propios, es decir, va a la par de tasas de desempleo más elevadas. En tercer lugar, las desigualdades de género en el mercado de empleo, se ven reproducidas en los sistemas de previsión social (Batthyány Dighiero & Montaña, 2012).

Tema: Estructura económica, participación en las actividades productivas, y acceso a los recursos (epppyar)

Promover la igualdad de género en la estructura económica implica que las mujeres y los hombres deben tener igual acceso al mercado de trabajo, incluyendo la igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajo en distintas industrias y ocupaciones; para alcanzar cualquiera de los nive-

les profesionales y recibir una remuneración adecuada por el trabajo realizado.

Un factor fundamental a medir es la brecha salarial entre hombres y mujeres que combina dos aspectos clave: la segregación de género y la discriminación. La primera se relaciona con las diferencias en las características como el nivel de educación y la experiencia laboral, y puede estar determinada por roles de género. La segunda se refiere a factores tales como el efecto “techo de cristal” que impide que las mujeres alcancen los empleos de más alto nivel o la discriminación directa en la que se paga menos a una mujer que a sus colegas masculinos.

Aquí incluimos indicadores que dan cuenta de los principales lugares de inserción laboral, la brecha de género y el acceso al crédito. La promoción de la igualdad de género en el empleo es reconocida como esencial en el desarrollo económico y social para combatir la pobreza, y contribuye al empoderamiento económico de las mujeres en sus familias y comunidades (UNECE, 2010).

Tema: Distribución de uso del tiempo (dt)

Las mujeres comparten cada vez más con los hombres el papel de proveedores de ingresos, estos últimos no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado de niños y adultos mayores. Las responsabilidades familiares que las mujeres siguen asumiendo se suman a las nuevas cargas laborales, que actúan muchas veces como barreras o desincentivos a la inserción laboral o permanencia en el mercado laboral (Batthyány Dighiero & Montaña, 2012). La necesidad de armonizar tiempo de trabajo y el familiar es una forma de observar un modo de cooperación y compromiso entre mujeres y varones para lo que resulta central que estas responsabilidades sean compartidas. Para alcanzar este objetivo existen una serie de ítems a considerar que pueden ser mensurables en los indicadores propuestos, como por ejemplo, los servicios de atención a la infancia, las licencias parentales, estado de excedencia, licencias y permisos especiales para atención de personas dependientes, la jornada laboral, etc.

DIMENSIÓN: AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES (ATD)

Los principales objetivos de los indicadores de género en ATD 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 ATD de las mismas.

Tema: Mujeres en puestos de toma de decisiones (ptd)

Se ha comprobado que el aumento de la presencia de las mujeres en la legislatura ha coincidido con importantes avances legales en los derechos de las mujeres en nuestro país y en la región. Las legisladoras, unidas en alianzas políticas de partidos, han sido responsables por la aprobación de leyes contra la violencia doméstica, la violación, las cuotas y las reformas a códigos de discriminaciones civiles y penales. A su vez, la sociedad civil ha jugado un papel de apoyo muy importante para las alianzas de mujeres políticas y para las comisiones de equidad de género de los congresos (CEPAL et al., 2006). Llevar un control de la presencia/ausencia de las mujeres en diversos poderes del Estado permite ver en qué medida se cumple con las cuotas y como afecta a la problemática desde el accionar estatal.

Tema: Participación de mujeres en trabajos especializados (pte)

Promover la participación plena y equitativa de la

mujer diversos ámbitos, incluida la participación en la gestión, la producción de programas, la educación, la capacitación y la investigación es uno de los objetivos que todo país que se precie de buscar la equidad debería tener (CEPAL, 1999).

La acción de las mujeres ha impactado positivamente al conjunto siempre que ellas trascendieron los roles estereotipados impuestos por la sociedad, por ejemplo en su acción en aquellas ocupaciones de las que han sido sistemáticamente excluidas: periodistas, sindicalistas, policías, científicas, etc.

Los indicadores sobre estos trabajos especializados no tradicionales para mujeres, permiten dimensionar la presencia, -pero no necesariamente su participación posterior- en la toma de decisiones de ese trabajo. Por ello, si no se logra un debate global sobre las estructuras, participación y formas de elección/representación dentro de todas las estructuras de poder, difícilmente pueda producirse un cambio estructural que posibilite a las mujeres alcanzar espacios de liderazgo transformadores.

DIMENSIÓN: COMPROMISOS DEL ESTADO EN MATERIA DE GÉNERO (CEMG)

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 mismas (Batthyány Dighiero, 2015).

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 cumplimiento (Batthyány Dighiero & Montaña, 2012).

Tema: Compromisos del Estado con convenciones internacionales (ceci)

Conocer los compromisos del Estado en materia de convenciones y acuerdos con organismos internacionales, permite monitorear el progreso del mismo en materia de cumplimiento de sus objetivos de igualdad de género. A su vez, medir cuál es su grado de avance e inserción en las políticas principales de género de la región, posibilita su comparabilidad y aporta una imagen general del estado de la cuestión.

Un problema que enfrenta la región en materia de políticas de género, se refiere al lugar y al rol que tendrán los mecanismos de adelanto para la mujer. Éstos mecanismos junto con los de promoción de la igualdad de género presentan -en muchos casos- un bajo nivel de incidencia y cuentan con un presupuesto reducido en comparación con el resto de los Ministerios, esto dificulta la exigibilidad de los compromisos asumidos y el seguimiento de los acuerdos alcanzados, por ello es importante tener una imagen general de la situación de los mismos (Batthyány Dighiero & Montaña, 2012).

Tema: Derechos y trabajo (ddyt)

Resulta clave que los planes de igualdad de oportunidades tengan un correlato en materia legislativa. La existencia de legislación adecuada para el desarrollo social, cultural y económico de las mujeres es importante porque es lo que permite pensar en la exigibilidad de su cumplimiento. Si esto no se cumple, se transforma -o debería transformarse- en insumos para los reclamos de la sociedad, grupos de mujeres, organizaciones, universidades, etc. Estos indicadores permiten entender cuál es el estado de aplicación de la igualdad de género a nivel macro en el ámbito laboral. Desde la ley de cupos, a la ley de paridad, hasta leyes en relación con la corresponsabilidad de hombres y mujeres que en nuestro país se han implementado.

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 con fines de lucro 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. Y, en esto no se trata de equilibrar solo la presencia en ciertos puestos, sino que debe ser una meta transversal que comprometa a los equipos de trabajo a estar más y mejor conectados con la comunidad a la que ofrecen su trabajo (Durán Mena, 2015).

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 posi-

va 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.

La inequidad de género a nivel de una organización, ya sea esta una cooperativa, una empresa privada, una universidad, una ONG, implica que cada vez son menos las mujeres que buscan su propio crecimiento por las condiciones que tienen, y que la mayoría de las veces están asociadas a un desbalance muy fuerte en su vida personal. Esto que en apariencia es simple, tiene consecuencias muy fuertes en la sociedad, en el imaginario de las nuevas generaciones y en el rol que se le ha asignado a la mujer.

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 organización (Lesmes Zabalegui, 2009). 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 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 democrática (PNUD, 2010).

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 cumplimiento con los objetivos en la misma.

La búsqueda de integración de este enfoque en la cultura y estrategia de la organización, en sus procesos de gestión, en sus relaciones con el entorno y la búsqueda de reducción de las brechas de género tienen que ser objetivos claros y expresados en la documentación, pero además se tiene que pensar en todas las actividades e incluso en los procesos

de reclutamiento y selección de RRHH (Lesmes Zabalegui, 2009).

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.

■ GLOSARIO ■ DEFINICIONES DE CATEGORÍAS ESPECÍFICAS

GLOSARIO

Actividades no remuneradas: Se refiere a los servicios domésticos o personales proporcionados por los miembros del hogar no remunerados (Trabajo doméstico). Incluyen actividades tales como las tareas del hogar, la cocina, y el cuidado de niños, ancianos o enfermos, contabilidad y la gestión de los hogares. También incluye el trabajo voluntario, que según OIT son aquellas actividades o trabajos que algunas personas de buen grado hacen sin paga para promover una causa o ayudar a alguien fuera de su hogar o familia inmediata. El trabajo voluntario abarca una gran diversidad de actividades. Trabajar para ayudar a necesidades especiales (niños, ancianos, pobres, víctimas de desastres); mejorar la comunidad (trabajo en centros de salud, escuelas, clubes, etc.); organización de eventos dentro de la comunidad.

Agencia: Es la capacidad de los sujetos de actuar en el mundo, y de tomar decisiones sobre la propia vida.

Controles prenatales: Se entiende por control prenatal, a la serie de entrevistas o visitas programadas de la mujer embarazada con los integrantes del equipo de salud, con el objetivo de vigilar la evolución del embarazo y obtener una adecuada preparación para el parto y la crianza (Ministerio de Salud)

Empleo: Refiere a las personas por encima de una determinada edad que trabajaron o tuvieron un puesto de trabajo durante un período de referencia. En los datos de empleo se incluyen a los trabajadores a tiempo completo, parcial y la recomendación se determina sobre la base de las horas trabajadas o el número de los artículos producidos, y es independiente de los beneficios obtenidos o esperados. (ONU, Indicadores para el seguimiento de los ODM 2006)

Estado civil: Casado, soltero, viudo, en concubinato.

Fecundidad en adolescente: número de hijas e hijos de la población entre 15 y 19 años de edad, aunque puede haber países que fijen el límite de la adolescencia en otras edades.

Feminización de la pobreza: La feminización de la pobreza es un cambio en los niveles de pobreza que muestra una tendencia en contra de las mujeres o los hogares a cargo de estas.

Índice de feminidad: Expresa la cantidad de mujeres por cada 100 hombres en cada tramo de edad. Se calcula haciendo el cociente entre el número de mujeres en el tramo de edad y el número de hombres en dicho tramo de edad multiplicado por cien.

Jefe/a de hogar: La persona reconocida como tal por los demás miembros del hogar (INDEC)

Piso Pegajoso: Expresión que remite a los factores que mantienen a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una ‘adhesividad’ a las mujeres, que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral; a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban cayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar.

Sector informal: Ocupación en empresas de los hogares que están constituidas individual o socialmente, ni llevan una contabilidad completa. El Sector Informal puede definirse en términos generales como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo, en los casos que existan, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales (ONU). Por otro lado, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO) propone la siguiente definición “Todos los trabajadores (rurales y urbanos) que no gozan de un salario constante y suficiente, así como todos los trabajadores a cuenta propia-excepto los técnicos y los profesionales- forman parte de la economía informal. Los pequeños comerciantes y productores, los microemprendedores, los empleados domésti-

cos, los trabajadores a cuenta propia que trabajan en sus respectivas casas y los trabajadores ocasionales (los lustradores, los transportistas, la gente que trabaja a domicilio, por ejemplo en la confección o en la electrónica, y los vendedores ambulantes) integran la categoría informal de la economía”.

Tasa de mortalidad materna: Una muerte materna se define como la defunción de una mujer mientras está embarazada o dentro de los 42 días siguientes a la terminación de su embarazo, independientemente de la duración y sitio del embarazo, debida a cualquier causa relacionada con o agravada por el embarazo mismo o su atención, pero no por causas accidentales o incidentales. Según la CIE-10, se debe incluir la defunción materna tardía, después de los 42 días y antes de los 365 días posteriores al parto o al aborto; y la defunción relacionada con el embarazo, en el embarazo o dentro de los 42 días posteriores al parto, independientemente de la causa.

Techo de Cristal: Se denomina techo de cristal a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros

rasgos y estereotipos de género que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Tiempo Parcial (Trabajo a): Un trabajo a tiempo parcial es una forma de empleo asalariado que ocupa menor número de horas por semana que las que están establecidas por la ley nacional. Son considerados trabajadores a tiempo parciales aquellos que habitualmente trabajan menos de 30 o 35 horas por semana (OIT)

Trabajo doméstico no remunerado: Todas las actividades no remuneradas realizadas para prestar servicios para uso final propio en el hogar. Para el presente estudio, el trabajo doméstico comprende los quehaceres domésticos (limpieza de casa, aseo y arreglo de ropa; preparar y cocinar los alimentos, compras para el hogar; reparación y mantenimiento de bienes de uso doméstico) y las actividades de cuidado de niños, enfermos o adultos mayores miembros del hogar.

Trata de personas: Por trata de personas se entiende “el ofrecimiento, la captación, el traslado, la recepción o acogida de personas con fines de explotación, en el territorio nacional o desde o hacia otros países”. Y se amplía la definición de explotación al incorporar también la esclavitud, el trabajo forzado y el matrimonio.

Definición de categorías específicas	
Categoría	Definición
Área geográfica	Rural o Urbana
Área disciplinar	Ciencias Agrarias, de la Ingeniería y de Materiales; Ciencias Biológicas y de la Salud, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Humanidades, Tecnología.
Año de instrucción alcanzado	Primaria, Secundaria, Terciario, Universitario, en todos los casos completa/incompleta.
Categorías de investigadores/as de CONICET	Asistente, Adjunto, Independiente, Principales y Superiores
Clasificación de Uso del Tiempo C.A.U.T.A.L (CEPAL)	Tiempo que emplean las mujeres en el trabajo remunerado; tiempo que emplean los hombres en el trabajo remunerado; tiempo que emplean las mujeres en el trabajo doméstico y para el hogar; tiempo que emplean los hombres en el trabajo doméstico y para el hogar
Excedencia (periodo de)	Es un tiempo extra, que no cuenta como tiempo de servicio, que puede tomarse la madre que ha tenido un hijo, voluntariamente, luego de haber hecho uso de la licencia por maternidad; sin goce de sueldo, pero conservando el empleo, en la misma categoría que antes de la licencia, salvo acuerdo con la trabajadora; a efectos de estar más tiempo con su hijo en la primera etapa de su vida, y como medio de protección a la familia y a la relación madre-hijo.
Delito cometido	Delitos relacionados con drogas, contra la propiedad, contra otras personas, otros delitos. Sobre la Base de CELS, Ministerio Público de la Defensa de la Nación, Procuración Penitenciaria de la Nación 2011
Grupos de edad (tramos de edad)	En el INDEC y en los censos de población que se llevaron a cabo en Argentina se consideraron los siguientes grupos de edad: 0-14; 15-64 y 65 y más. La fuentes de CEPAL-CEPALSTAT por su parte consideran intervalos de edades más acotados, que van en intervalos de 4 años comenzando en 0 y finalizando en 100 y más. La separación en grupos de edad es importante porque en dichos intervalos se pueden apreciar grandes diferencias.
Indigente	Se consideran indigentes a los hogares que no cuentan con ingresos suficientes como para cubrir una Canasta Básica de Alimentos (CBA) capaz de satisfacer un umbral mínimo de necesidades energéticas y proteicas.
Ocupados	Personas de 16 o más años que trabajan a cambio de una retribución (salario, jornal, Beneficio empresarial, etcétera) en Dinero o especie. También son ocupados quienes teniendo Trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera. Los ocupados se clasifican atendiendo a la situación profesional en no asalariados (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariados (públicos o privados).
Pobreza	Se considera pobre en la línea de 4 USD al día. El INDEC considera pobres a los hogares que a partir de sus ingresos, no tienen capacidad de satisfacer -por medio de la compra de bienes y servicios- un conjunto de necesidades alimentarias y no alimentarias consideradas esenciales denominada Canasta Básica Total (CBT) tales como: vestimenta, transporte, educación, salud, etc.

Definición de categorías específicas	
Categoría	Definición
Posición en el empleo	Empleados - trabajadores que tienen empleos asalariados
	Los empleadores - trabajadores que tienen un empleo independiente con una o más personas que trabajan para ellos en su empresa.
	Trabajadores por cuenta propia - trabajadores que tienen un empleo independiente y no han contratado, de manera continua, a los empleados que trabajen para ellos durante el período de referencia.
	Miembros de las cooperativas de productores - trabajadores que tienen un empleo independiente en una cooperativa de productores de bienes y servicios, en el que cada miembro participa en pie de igualdad con otros miembros
	Trabajadores familiares - trabajadores que tienen un empleo independiente en un establecimiento orientado al mercado operado por un pariente que vive en la misma casa, que no pueden ser considerados como socios porque su participación no es comparable a la cabeza del establecimiento
Ramas de actividad económica	Clasifica a los ocupados de acuerdo con el tipo de producto o servicio que se genera en la empresa, negocio o institución donde trabajaron en el período de referencia que fija la fuente de información (o donde van a trabajar si se trata de indicadores de un próximo trabajo).
Sector no Agrícola:	Se incluyen la industria y los servicios. De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), la industria comprende la minería y extracción (incluida la producción de petróleo), manufacturas, construcción, electricidad, gas, y abastecimiento de agua. En los servicios se incluyen el comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones, establecimientos financieros, seguros bienes inmuebles y servicios prestados a empresas, y servicios comunes sociales y personales.
Sector	(los sectores se refieren a agricultura, industria y servicios)
Sin perspectiva de género (noticias tratadas en los medios de comunicación)	Se refiere a la presentación de noticias sobre violencia sexual, acoso o femicidio con un tono sensacionalista, incorporándolos principalmente en las secciones policiales, revictimizando a las víctimas y presentando las noticias sin buscar fuentes oficiales ni voces expertas. A su vez se justifica la violencia tratándolo como "crimen pasional", actitud de las mujeres ("actitud coqueta", "ropa escotada"), se presenta al hombre como víctima, se trata peyorativamente a las mujeres víctimas, no se profundiza la problemática ni se presenta estadísticas sobre su recurrencia, ni se realiza un análisis en el marco de los derechos humanos o de la justicia de género. Fuente: WACC 2015
Tamaño de la empresa	Grande: Su constitución se soporta en grandes cantidades de capital, un gran número de trabajadores y el volumen de ingresos al año, su número de trabajadores excede a 100 personas.
	Mediana: Su capital, el número de trabajadores y el volumen de ingresos son limitados y muy regulares, número de trabajadores superior a 20 personas e inferior a 100.
	Pequeña: Su capital, número de trabajadores y sus ingresos son muy reducidos, el número de trabajadores no excede de 20 personas.
	Micro: Su capital, número de trabajadores y sus ingresos solo se establecen en cuantías muy personales, el número de trabajadores no excede de 10 (trabajadores y empleados).
	Familiar: la familia es el motor del negocio convirtiéndose en una unidad productiva.

Definición de categorías específicas	
Categoría	Definición
Tema principal	Según el proyecto de monitoreo global de medios (WACC) los temas son: celebridades; artes; deportes; crimen y violencia; economía; política y gobierno; sociales y legales; y, finalmente ciencia y salud.
Tipos de Hogares	• Hogar unipersonal: integrado por una sola persona.
	• Hogar nuclear biparental: integrado por el padre y la madre (pareja unida o casada legalmente) y uno o más hijos.
	• Hogar nuclear monoparental: integrado por uno de los padres y uno o más hijos.
	• Hogar nuclear: constituido por la pareja unida o casada legalmente, con uno o más hijos, o sin hijos.
	• Hogar extenso o compuesto: corresponde a cualquiera de los tipos definidos anteriormente, más la presencia de uno o más parientes o no.
• Hogar sin núcleo: hogar donde no existe un núcleo conyugal o una relación padre/madre-hijo/hija, aunque puede haber otras relaciones de parentesco.	
Tipos de Violencia	El artículo 5 de la ley 26.485 define a la violencia como: Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer. Y finalmente, Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

-
- Batthyány Dighiero, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales. Santiago de Chile.
- Batthyány Dighiero, K., & Montaña, S. (2012). Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género. (K. Batthyány Dighiero & S. Montaña, Eds.). Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- Canadian International Development Agency. (1997). Guide to gender-sensitive indicators. Quebec.
- CELS, Ministerio Público de la Defensa de la Nación, & Procuración Penitenciaria de la Nación. (2011). Mujeres en prisión. Los alcances del castigo. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- CEPAL. (1999). Indicadores de género. Para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. Santiago de Chile.
- CEPAL. (2015a). Cuando los datos hablan: Información sobre la violencia contra las mujeres. En Si no se cuenta, no cuenta. Información sobre la violencia contra las mujeres (Vol. 1, pp. 64-66). Santiago de: Naciones Unidas. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- CEPAL. (2015b). Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- 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.
- CNM. (2016). Plan Nacional de acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres. Buenos Aires.
- Dávila Díaz, M. (2007). Indicadores de género. Guía práctica (Instituto). Andalucía: Junta de Andalucía.
- Durán Mena, C. (2015). La equidad de género como estrategia empresarial. Recuperado el 9 de noviembre de 2016, a partir de <http://www.forbes.com.mx/la-equidad-de-genero-como-estrategia-empresarial/>
- EAPE. (s/f). Las políticas de igualdad y sus estrategias. Recuperado el 21 de noviembre de 2016, a partir de http://eap.gobex.es/external/guia_formation_igualdad/guia.pdf
- FEMP. (2008). Documento marco para la gestión de las políticas locales de igualdad. Madrid.
- 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>
- 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>
- Lagarde, M. (1997). Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres. (V. Castillo & P. Orozco, Eds.). Managua: Puntos de Encuentro.
- 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.
- ONU Mujeres. (s/f). Las mujeres y la economía. Recuperado a partir de <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/economy#sthash.HqkSHoaE.dpuf>
- Página12. (2016, October 20). La paridad de género, dentro del paquete. Buenos Aires. Retrieved from <http://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-312239-2016-10-20.html>
- 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.).
- Rico, M., & Gómez-Limón, J. A. (2010). Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género. El caso del medio rural de Castilla y León. Revista Internacional de Sociología, 69(1), 253-286. <https://doi.org/10.3989/ris.2009.04.27>
- 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

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Amable, J., Beltramo, A., Estevarena, E., & Lacuadra, M. C. (2012). El principio de no discriminación como límite a la autonomía de la voluntad. Buenos Aires.

Banco Mundial. (2016). The little data book on gender. Washington. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0556-1>

Caminotti, M. (2015). Más allá de los números: las mujeres transforman el poder legislativo en América Latina y el Caribe. Argentina.

CEPAL. (2015). Informe regional sobre el exámen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigesimotercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en los países de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

Ema López, J. E. (2004). Del sujeto a la agencia (a través de lo político). *Athenea Digital*, 24(6), 1–24.

Gobierno de Navarra, & Instituto Navarro para la Igualdad. (2010). Herramientas del procedimiento IGE. Pamplona.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2007). *Retratada. Un recorrido en imágenes sobre la trata*

de personas en la República Argentina. Ministerio de Salud de la Nación, & INDEC. (2015). Tercera encuesta nacional de factores de riesgo para enfermedades no transmisibles. Buenos Aires.

PNUD. (2011). Agencia y empoderamiento en la medición de la pobreza. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano*, 74, 1–7.

PROTEX, & ACCT. (2013). Búsquedas en democracia. Diagnóstico sobre la búsqueda de personas entre 1990 y 2013 (PROTEX). *Revista Latinoamericana De Desarrollo Humano*. (2011). Agencia y empoderamiento en la medición de la pobreza. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano*, 79(2005), 1–7.

Rico, M., & Gómez Limón, J. A. (2011). Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género. El caso del medio rural de Castilla y León. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 69(1), 253–286. <https://doi.org/10.3989/ris.2009.04.27>

UNECE. (2010). *Developing gender statistics: a practical tool*. Ginebra: Naciones Unidas.

WACC. (2010). *América Latina proyecto de monitoreo global de medios 2010. Informe Regional*.

INDICADORES GENERALES

						ADG
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Contexto poblacional	Datos macro	1	Población total, por sexo y edad	Número de habitantes según grandes <i>grupos de edad y sexo</i>	Censo de población y estimaciones y proyecciones	INDEC CELADE
		2	Distribución porcentual por sexo y edad de la población	Distribución relativa de la población según <i>grupos de edad y sexo</i> , expresada en porcentajes.	Censo de población y estimaciones y proyecciones	INDEC CELADE
		3	Índice de feminidad por tramos de edad	Cantidad de mujeres por cada 100 hombres en cada tramo de edad. Es calculado como el cociente entre el número de mujeres por <i>tramo de edad</i> y el número de hombres en dicho tramo multiplicado por cien.	Centros de información de estadísticas regionales	CEPAL CEPALSTAT
		4	Porcentaje de población por adscripción a etnia y sexo	Cociente entre la población que se reconoce de una etnia específica y la población total multiplicado por cien.	Censos de población	INDEC
	Envejecimiento de la población	5	Esperanza de vida a al nacer, por sexo	Número de años que esperaría vivir una persona en promedio si durante toda su vida estuviera bajo las condiciones de mortalidad por edad observadas en el periodo de estudio.	Estimaciones y proyecciones de población	INDEC

						ADG	
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato	
Igualdad en la educación	Matrícula educativa e igualdad	6	Promedio de año de estudios de la PEA	Promedio de años de estudio efectivamente aprobados por la población económicamente activa de 15 años y más.	Censo de población y encuesta de hogares. Se puede desagregar por grupos de edades, pertenencia étnica, condiciones de pobreza, área geográfica.	INDEC	
		7	Tasa neta de matrícula en educación pre-escolar, primaria, secundaria y superior, por sexo	Número de alumnos total en edad correspondiente al nivel de educación, que están escolarizados expresado en porcentaje de la población total de ese grupo de edad, calculadas independientemente para cada sexo.	Registros administrativos nacionales del sistema educativo. Niveles de desagregación: *urbano-rural.	INDEC	
		8	Tasa de matrícula terciaria bruta, por grupo de edad y por sexo	Número de alumnos total en edad correspondiente al nivel de educación, que están escolarizados expresado en porcentaje de la población total de ese grupo de edad, calculadas independientemente para cada sexo.	Registros administrativos nacionales del sistema educativo. Niveles de desagregación: *urbano-rural.	INDEC	
		9	Tasa de asistencia escolar en educación primaria, por sexo	Número de niñas o niños del grupo de edad escolar primario que asisten a un establecimiento educativo, dividido por el total de niñas o niños, por cien	Censo de población y encuesta de hogares.	INDEC	
		10	Tasa de asistencia escolar en educación secundaria, por sexo	Número de jóvenes del grupo de edad escolar secundario que asisten a un establecimiento educativo, dividido por el total de jóvenes, por cien	Censo de población y encuesta de hogares.	INDEC	
		11	Tasa bruta de matrícula en la educación superior, por sexo	Número total de matriculados, expresado en porcentaje de la población del grupo de edad que correspondiente teóricamente a dicho nivel educativo.	Registros administrativos nacionales del sistema educativo.	INDEC	
		12	Porcentaje de mujeres entre los egresados y titulados en educación terciaria	El número total de mujeres inscritas en el nivel terciario, dividido el número de hombres inscritos en ese mismo nivel, por cien.	Registros administrativos nacionales del sistema educativo.	INDEC	
		13	Porcentaje de mujeres entre los egresados y titulados en educación universitaria	El número total de mujeres inscritas en el nivel universitario, dividido el número de hombres inscritos en ese mismo nivel, por cien.	Registros administrativos nacionales del sistema educativo.	INDEC	
		14	Existe en la currícula escolar obligatoria contenido con perspectiva de género desde el nivel inicial al superior.	El indicador es positivo si existe en la currícula obligatoria contenido con perspectiva de género.	Currícula oficial	Ministerio de educación	
		Analfabetismo	15	Tasa de alfabetización de la población de 15 años y más, por sexo	Número estimado de alfabetos expresado como porcentaje de la población del grupo de edad correspondiente. La Tasa alfabetismo mujeres, menos tasa alfabetismo hombres da como resultado los puntos porcentuales de diferencia.	Censo de población y encuesta de hogares. Niveles de desagregación: grupos de edades, pertenencia étnica, condiciones de pobreza, área geográfica.	INDEC

						AF	
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato	
Derechos Humanos de las mujeres	Violencia de género	16	Edad mínima legal para contraer matrimonio	Este indicador hace referencia a promulgar y hacer que se cumplan estrictamente las leyes destinadas a velar por que sólo se contraiga matrimonio con el libre y pleno consentimiento de los contrayentes; además, promulgar y hacer que se cumplan estrictamente las leyes relativas a la edad mínima para expresar consentimiento y contraer matrimonio y elevar la edad mínima para contraer matrimonio cuando sea necesario;	Referencias a los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing L.1		
		17	Tasa de violencia sexual ejercida contra las mujeres	Se calcula como el número de mujeres y niñas víctimas de la violencia sexual (tales como violaciones y abusos deshonestos) que hicieron denuncias durante el año calendario, dividido por el total de mujeres de todas las edades, por 100.000	Registros administrativos OVD de la CSJN	OVD, Comisarias de la Mujer	
		18	Número de víctimas por <i>tipo violencia</i> , por tramos de edad	Se calcula como el número de mujeres víctimas de la violencia, dividido por el total de mujeres por tramo de edad.	Registro de casos de violencia en dependencias específicas.	OVD	
		19	Número de casas de refugio con servicios de orientación para casos de mujeres objeto de la violencia.	Se calcula como la cantidad total de casas refugio del país, por región geográfica (NOA, Mesopotamia, Cuyo, Centro, Pampa, Patagonia)	Registros administrativos	CNM, Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda de la Nación, Ministerio de Desarrollo Social.	
		20	Tasa de femicidios por jurisdicción	Cociente entre la cantidad de víctimas multiplicadas por 100.000, dividido por la proyección de la población femenina total en el último año en el país en miles de personas.	Registros administrativos OVD de la CSJN	OVD	
		21	Muerte de mujeres ocasionada por su pareja o ex-pareja íntima	Número absoluto de femicidios de mujeres que se registraron como ocasionados por el cónyuge al momento del hecho o ex pareja de las víctimas.	Registros administrativos OVD de la CSJN	OVD	
		22	Tasa de muerte de mujeres ocasionadas por su pareja o ex pareja íntima	La tasa se elaboró como el cociente entre número total de víctimas por pareja o ex pareja multiplicado por cien, y dividido por el número total de habitantes estimados o proyectados para el país en miles de personas.	Registros administrativos OVD de la CSJN	CNM, OVD, ONG La Casa del Encuentro	
		23	Tasa de atención por violencia intrafamiliar	Número de mujeres atendidas por violencia intra familiar (física, psicológica y sexual) en el último año, dividido por la población femenina total, expresado por 1.000. Aplica a los hombres también.	Registros de sistemas hospitalario, encuestas de violencia y registros administrativos de la OVD	OVD. Especialmente hacen un desglose de los casos tratados en varias jurisdicciones de nuestro país por mes, por año. http://www.ovd.gov.ar/ovd/verGesdoc.do?temald=K186	

						AF
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Derechos Humanos de las mujeres	Violencia mediática	24	Existen sanciones para campañas o comunicaciones mediáticas que incluyan contenido que tienda a la discriminación de la mujer por su género	Las practicas discriminatorias podrán ser punibles acorde con el Art. 81 inciso i de la Ley 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual, los avisos publicitarios no importarán discriminaciones de raza, etnia, género, orientación sexual, ideológicos, socio-económicos o nacionalidad, entre otros; no menoscabarán la dignidad humana, no ofenderán convicciones morales o religiosas, no inducirán a comportamientos perjudiciales para el ambiente o la salud física y moral de los niños, niñas y adolescentes.	Ley	Observatorio para la Discriminación en Radio y Televisión, Oficina de Monitoreo de Oferta Sexual, Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, Ente Nacional de Comunicaciones, Instituto Nacional contra la Discriminación y Consejo Nacional de las Mujeres
		25	Cantidad de menciones sobre casos de violencia sexual y femicidio sin perspectiva de género en los medios de comunicación (radio, TV, diario)	Cociente entre el total de menciones sobre violencia de género y femicidios en los medios de comunicación, y el total de menciones sin perspectiva de género en los medios de comunicación (radio, tv, diarios), en el último año.	Registro de observatorio de medios.	Proyecto de Monitoreo Global de Medios de WACC, Observatorio para la Discriminación en Radio y Televisión, Oficina de Monitoreo de Avisos de Oferta Sexual, Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, Ente Nacional de Comunicaciones, Instituto Nacional contra la Discriminación y Consejo Nacional de las Mujeres
		26	Existen planes Estatales para la prevención y erradicación de la violencia mediática mediante la capacitación de periodistas, agencias de publicidad y medios de comunicación en perspectiva de género y uso de lenguaje no sexista.	Este indicador es positivo siempre que exista el plan mencionado en vigencia.	Registro de observatorio de medios.	Observatorio para la Discriminación en Radio y Televisión, Oficina de Monitoreo de Avisos de Oferta Sexual, Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, Ente Nacional de Comunicaciones, Instituto Nacional contra la Discriminación y Consejo Nacional de las Mujeres
		27	Existe un Observatorio de Medios de Comunicación local, provincial o nacional que determine visiones sexistas y estereotipadas, y que busque prevenir la violencia de género e impulsar el respecto de los DDHH de las mujeres	Este indicador es positivo en caso de existir y encontrarse en pleno funcionamiento dicho observatorio.	Informes de dicho observatorio.	ENACOM, INADI, CNM

						AF
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Derechos Humanos de las mujeres	Acciones Estatales relacionadas con la violencia de género	28	Existencia de un diagnóstico estatal sobre los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres	Corresponde a la existencia de protocolos de diagnóstico estatales, estadísticas oficiales, que permitan reconocer los tipos y modalidades de violencia.	En Argentina contamos con los datos oficiales relevados por la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.	Oficina de Violencia Doméstica, Corte Suprema de Justicia de la Nación.
		29	Existencia de información sistematizada a nivel federal sobre la ocurrencia de eventos que constituyan cualquier tipo de violencia contra las mujeres	Corresponde a la existencia de una base de datos confiable y mecanismos de toma de información regulares, sistematizados y oficiales que aborde la problemática de la violencia de género en el país.	Encuestas sobre violencia, Registros administrativos de la OVD y Comisarias de la Mujer.	OVD, Comisarias de la Mujer
		30	Gasto por mujer en prevención de violencia	Fondos nacionales empleados en actividades para prevenir, sancionar y atender a las víctimas de violencia contra la mujer, divididos por el número de mujeres de todas las edades y expresado en US\$. Es importante indagar sobre la existencia de presupuesto asignados a: comisarias de la mujer, capacitación de funcionarios, programas a víctimas, campañas publicitarias.	Partidas presupuestarias nacionales oficiales.	CNM
		31	Existe un programa Estatal de atención a las víctimas de la violencia de género	En Argentina existe el programa Nacional de Asistencia "Las Víctimas Contra las Violencias" dependiente de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Su objetivo fundamental es la atención a las víctimas de abusos o malos tratos, causados por ejercicio de violencias cualquiera fuese su naturaleza, en un ámbito de contención, seguridad y garantía de sus derechos. Asimismo incluye la lucha contra el maltrato, explotación y prostitución infantil.	Programas nacionales dependientes de ministerios.	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, CNM
		32	Existe un programa de atención a las víctimas de violencia obstétrica	Este indicador es positivo si existe un programa de atención a las víctimas de la violencia obstétrica de acuerdo a lo establecido por la Ley 25.929 de Parto Humanizado.	Registros administrativos, ministerios	Ministerio de Salud, CNM
		33	Existe un programa de capacitación y empleo de alcance nacional para las víctimas de violencia de género	Este indicador sería positivo en el caso de registrarse cursos y capacitaciones en ejecución por parte del Estado Nacional.	Programas nacionales dependientes de ministerios.	CNM, Consejo Federal de la Función Pública
		34	Existencia de licencias laborales por violencia de género	Este indicador sería positivo al existir legislación pertinente que contemple como justificativo de licencia estar o haber padecido violencia de género	Existencia de ley, o modificación en normativa laboral correspondiente.	Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social

						AF
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Derechos Humanos de las mujeres	Acciones Estatales relacionadas con la violencia de género	35	Se implementa una política en materia de comunicación social estatal en la que se diseñen e implementen campañas permanentes con perspectiva de género	Conforme al Plan Nacional de Acción 2017-2017 del CNM, cuyo objetivo es profundizar la deconstrucción de estereotipos de género en la sociedad en su conjunto, una de las medidas a aplicar por este plan tiene que ver con la implementación de campañas educativas de concientización y compromiso de acción ciudadana. Desarrollando campañas para la promoción de los DD de las mujeres como también, campañas sobre las masculinidades con perspectiva de género. Medidas 10 y 13 del Plan Nacional.	CNM	CNM, ENACOM, Ministerio de comunicación, Defensoría del público
		36	Número acciones llevadas a cabo por el organismo referente en materia de género del Estado, para sensibilizar a los medios de comunicación públicos en acerca de género, derechos humanos, y violencia contra las mujeres.	Se calcula como la cantidad de medidas concretas tomadas por el máximo organismo responsable en materia de género del país en el último año, en pos de transmitir a través de distintos medios de comunicación del país respecto de los derechos de las mujeres, la desigualdad y discriminación de género.	Observatorio de Medios de comunicación del Estado.	CNM, Ministerio de Comunicaciones
Salud sexual y reproductiva	Aspectos generales en salud de la mujer	37	Existencia de un comité funcional nacional o normas y estándares para la salud reproductiva, incluyendo planificación familiar y salud sexual.	El indicador es positivo si existen normas, estándares y procedimientos en documentos escritos, si existe un comité que trabaje y haga seguimiento de las recomendaciones.	Informes de dicho comité.	Ministerio de Salud.
		38	Prevalencia del tabaquismo entre las personas de 15 años o más, por sexo	Acorde con el ODM C.1 Crear conciencia entre las mujeres, los profesionales de salud, los encargados de determinar políticas y el público en general sobre los riesgos para la salud, graves pero que pueden prevenirse, que plantea el consumo de tabaco y la necesidad de adoptar medidas normativas y de información para reducir el hábito de fumar como actividades importantes de promoción de la salud y prevención de enfermedades.	Estadísticas vitales, Registros administrativos en centros de salud	OMS, CEPAL, Ministerio de salud, INDEC
		39	Esperanza de vida a los 60 años, por sexo	En razón de la diferencia entre la esperanza de vida de hombres y mujeres, ha aumentado considerablemente el número de viudas y solteras de edad avanzada, lo cual a menudo fomenta su aislamiento social, así como otros problemas sociales. Los conocimientos y la experiencia de las mujeres de edad avanzada pueden aportar una importante contribución a la sociedad. Por otra parte, la actual generación de jóvenes es la más numerosa de la historia. Las adolescentes y las jóvenes tienen necesidades particulares a las que habrá que prestar cada vez más atención.	Registros administrativos, de Ministerio de Salud	CEPAL-CEPALSTAT

						AF
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Salud sexual y reproductiva	Aspectos generales en salud de la mujer	40	Existencia de atención especial a la salud de las mujeres en edad avanzada	El indicador es positivo si existen programas de salud dirigidos especialmente a atender a mujeres de edad avanzada.	Informes de programa	Ministerio de salud
		41	Porcentaje de exámenes preventivos de cancer cervical	Número de exámenes practicados anualmente en el sistema de salud, dividido por el total de mujeres de 15 y más años, por cien.	Estadísticas Vitales, Encuestas demográficas del ministerio de salud.	INDEC, Ministerio de Salud,
		42	Porcentaje de mujeres de 30 años y más que se ha realizado un Papanicolau en los últimos 3 años	Cociente entre la cantidad de mujeres que se realizaron el PAP en los últimos 3 años y el total de mujeres de 30 años o más.	Estadísticas Vitales, Encuestas demográficas y de salud	INDEC, Ministerio de Salud,
	Enfermedades de Transmisión Sexual	43	Porcentaje de mujeres de la población mayor de 15 años de edad que viven con VIH	Cociente entre la cantidad de mujeres que dijeron vivir con VIH y el total de la población femenina encuestada.	Encuestas demográficas y de salud. Otras encuestas. Ministerio de salud.	Ministerio de Salud, OMS.
		44	Uso de preservativos en la última relación sexual de alto riesgo	Cociente entre el número de encuestados entre 15 y 24 años de edad quienes reportan que han tenido una pareja inestable en los últimos 12 meses y han usado preservativo, y el número de encuestados en esa misma franja etaria que reportan haber tenido una pareja sexual inestable en los últimos 12 meses.	Encuestas de demograficas y de salud.	INDEC, Ministerio de Salud,
		45	Tasa de morbilidad de VIH entre las mujeres embarazadas entre 15 y 24 años de edad.	Se calcula dividiendo el total de mujeres embarazadas en esa edad que dieron VIH positivo, por el total de mujeres embarazadas que dieron el examen, por 100.	Resgistros nacionales, de la OMS y programas de la ONU sobre SIDA.	Ministerio de Salud, OMS.
	Anticoncepción y fecundidad	46	Tasa de uso de anticonceptivos entre las mujeres casadas o en pareja, de 15 a 49 años	Se calcula haciendo el cociente entre la población que utiliza al menos un método anticonceptivo y la población total de mujeres de ese grupo de edad, por cien.	Estadísticas vitales, Registros administrativos en centros de salud	OMS, CEPAL, Ministerio de salud, INDEC
		47	Tasa de fecundidad no deseada	Expresa la proporción de fecundidad que resulta de nacimientos no deseados respecto a la fecundidad observada. Se obtiene como el cociente entre la tasa de fecundidad no deseada y la tasa global de fecundidad, por cien.	Estadísticas vitales, Registros administrativos en centros de salud	CEPAL-CEPALSTAT, Ministerio de salud, INDEC
		48	Tasa global de fecundidad	Número de hijos que nacerían a una mujer si viviera hasta el final de sus años fértiles y de acuerdo con las tasas de fecundidad por edad actual del año especificado. (División de Población de las Naciones Unidas, División de Estadística de las Naciones Unidas, las oficinas nacionales de estadística, Eurostat, Secretaría de la Comunidad del Pacífico, oficina de censo de Estados Unidos, y el Banco Mundial)	Registros administrativos.	INDEC, CEPAL-CEPALSTAR

						AF
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Salud sexual y reproductiva	Mortalidad materna y aborto	49	Tasa de mortalidad de los niños menores de 5 años, por sexo	El número de niños menores de 5 años que mueren en un año por cada 1,000 niños en esas edades, por sexo.	Estadísticas Vitales, Registros administrativos. Ministerio de salud.	OMS
		50	Tasa de mortalidad materna	Es el número anual de muertes de mujeres por cada 100.000 niños nacidos vivos por cualquier causa relacionada o agravada por el embarazo o su manejo	Estadísticas Vitales, Registros administrativos. Ministerio de salud.	Ministerio de Salud, OMS.
		51	Porcentaje de muerte por abortos inseguros sobre el total de muertes maternas	Es el numero de muertes causadas por abortos inseguros, divididas por el total de muertes maternas en un año.	Estadísticas Vitales, Registros administrativos. Ministerio de salud.	Ministerio de Salud, OMS.
	Otras causas de mortalidad	52	Tasa de mortalidad debido a cáncer, por sexo	Número total de muertes por cancer con respecto al total de población, expresada po casa 100.000 habitantes, por cada sexo.	Encuesta Nacional de Factores de Riesgo	Datos disponibles en publicaciones del Ministerio de Salud y en el INDEC.
		53	Tasa de mortalidad debido a neoplasmas malignas de útero	Número total de defunciones estimadas por neoplasias malignas de útero en una población femenina en determinada edad, dividido por el total de esa población, expresada en 100.000 habitantes, para un año en una determinada atea geográfica.	Encuesta Nacional de Factores de Riesgo	Datos disponibles en publicaciones del Ministerio de Salud y en el INDEC.
		54	Tasa de mortalidad debido a neoplasmas malignas de mama	Número total de defunciones estimadas por neoplasias malignas de mama en una población femenina en determinada edad, dividido por el total de esa población, expresada en 100.000 habitantes, para un año en una determinada atea geográfica.	Encuesta Nacional de Factores de Riesgo	Datos disponibles en publicaciones del Ministerio de Salud y en el INDEC.
	Embarazo y derechos	55	Existencia de cobertura prenatal gratuita	La asistencia sanitaria durante el embarazo es de vital importancia para conocer y poner remedio a cuanto pudiera complicar tanto el embarazo como el parto. La atención básica prenatal ofrece a las mujeres diversos recursos preventivos, incluidos consejos sobre nutrición. En Argentina, la el acceso a la salud es publico y goza de gratuidad en hospitales publicos. Además El Plan Materno Infantil -que forma parte del Programa Médico Obligatorio, que deben cumplir todas las prepagas y obras sociales, por Resolución 939/2000 del Ministerio de Salud- incluye la cobertura del 100 por ciento de la atención integral del embarazo, del parto y del recién nacido. También la cobertura del 100 por ciento en medicamentos inherentes al estado de embarazo, parto y puerperio para la madre -y del 40 por ciento para medicamentos ambulatorios no relacionados- .	Resolución 247/96	Ministerio de Salud

						AF	
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato	
Salud sexual y reproductiva	Embarazo y derechos	56	Número de controles prenatales	Cociente entre el número de mujeres que fueron atendidas por personal de salud capacitado por lo menos 4 veces durante el embarazo y el total de mujeres embarazadas expresado por cien.	Estadísticas Vitales, Encuestas demográficas del ministerio de salud.	INDEC, Ministerio de Salud,	
		57	Porcentaje de partos con asistencia de personal sanitario especializado	Se calcula como la cantidad de partos atendidos en los servicios de salud, dividido por el total de nacimientos registrados en las estadísticas vitales, por cien. Se entiende a los partos atendidos por personal de salud entrenado como aquellos en donde hay doctores, enfermeras o matronas, que entregan la supervisión necesaria, cuidados y asesoramiento a las mujeres durante el embarazo y el periodo de trabajo de parto y post parto, atendiéndolo bajo su propia responsabilidad y dando los cuidados y asistencia al recién nacido.	Estadísticas Vitales, Encuestas demográficas del ministerio de salud.	INDEC, Ministerio de Salud,	
		58	Prestaciones de la licencia por maternidad	Las trabajadoras tienen derecho a 90 días de licencia de maternidad remunerada por el nacimiento de un niño. Un trabajador puede optar por tomar 45 días de licencia antes del parto y 45 días después del parto. La licencia obligatoria que deben tomarse antes del parto es por lo menos 30 días, los días restantes se pueden agregar al período de licencia postnatal. En caso de parto prematuro, la trabajadora tiene derecho a los 90 días de licencia de maternidad después del parto. Con el fin de hacer uso de este permiso, se debe notificar al empleador del embarazo mediante la presentación de un certificado médico que indique la fecha prevista para el parto.	Ley de Contrato de Trabajo 20.744		
		59	Licencia por maternidad (días pagados)	Este indicador se piensa conforme al artículo 11 de la CEDAW que dice: Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.	Ley de Contrato de Trabajo 20.744		
		60	Tasa de natalidad entre las adolescentes	Número de nacimientos de madres menores a 20 años, dividido por el total de mujeres entre 14 y 19 años, por mil. Su valor deseable tiende a cero.	Sistema informático perinatal (SIP), OMS	UNICEF, UNFPA, Ministerio de Trabajo, OMS	
		61	Porcentaje de adolescentes madres	Se calcula como el porcentaje del total de mujeres de entre 15 a 19 años de edad que son madres o están embarazadas en el momento de la encuesta.	Encuestas de demográficas y de salud. Ministerio de Salud.	Ministerio de Salud, INDEC	
	Embarazo en la adolescencia	62	Tasa de fecundidad en adolescentes (menores de 20 años)	El cociente entre el número de nacidos vivos y la cantidad de habitantes del sexo femenino entre 15 y 19 años de esa población. El resultado se multiplica por 1.000. unidad de medida por 1.000 mujeres entre 15 y 19 años.	CELADE división de población de la CEPAL	INDEC, CEPAL-CEPALSTAT	

						AF	
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato	
Mujeres privadas de su libertad	Población carcelaria	63	Porcentaje de población carcelaria femenina y masculina, por delito cometido y edad de los/as reclusas	Se calcula como el porcentaje de población por delito cometido y por sexo, sobre el total de la población penitenciaria.	Registros administrativos	Servicio Penitenciario Federal	
		64	Porcentaje de la población carcelaria femenina que tiene hijos y es el principal sosten de la familia fuera de la cárcel	Es el cociente entre el total de las mujeres encarceladas, y el total de mujeres que son madres y principal sosten de la familia fuera de la cárcel.	Registros administrativos	Servicio Penitenciario Federal	
		65	Las condiciones materiales de la cárcel se corresponden con un trato digno a las mujeres	Este indicador es positivo si la cárcel ofrece a las mujeres reclusas las condiciones mínimas de higiene, salud, alimentación y capacitación necesaria para su futura reinserción en la sociedad.	Relevamiento de las condiciones carcelarias, encuestas específicas a las reclusas.	Servicio Penitenciario Federal	
	Trata de personas	66	Cantidad de víctimas rescatadas de hechos de trata con fines de explotación laboral y sexual en el último año, por edad y sexo.	Es el número de casos de víctimas que han sido rescatadas de redes de explotación sexual o laboral, en base a registros administrativos.	Registros administrativos.	Ministerio Público Fiscal, Procuraduría de Trata y Explotación de Personas. Ministerio de Justicia y DDHH de la Nación	
		67	Cantidad de denuncias realizadas sobre desaparición de personas en el último año, por edad y sexo de el/la desaparecido/a	Es el número de denuncias realizadas sobre desaparición de mujeres (hombres) en las oficinas específicas, según edad del denunciado como desaparecido.	Registros administrativos.	Ministerio Público Fiscal, Procuraduría de Trata y Explotación de Personas. Ministerio de Justicia y DDHH de la Nación	
	Agencia	Tipos de Hogares	68	Distribución de la población por sexo y tramos de edad según sexo de jefatura de hogar en donde habitan	Para el total de mujeres de un tramo específico de edad, se calcula el porcentaje de aquellas que habitan con una jefatura femenina o masculina.	Encuestas de hogares y censos.	INDEC
			69	Distribución de la población por sexo y tramos de edad según estado civil.	Porcentaje del total de mujeres de un tramo de edad que clasifican como casadas o conviviendo, soltera, viuda, separada o divorciada.	Encuestas de hogares y censos.	INDEC
70		Porcentaje de la población que usa internet, por grupos de edad y por sexo	Se calcula como el porcentaje de la población femenina (masculina) que usa internet, según el rango de edad.	EPH	INDEC		
Acceso a tecnología y medios de comunicación		71	Proporción de hogares que tienen acceso a los medios de comunicación de masas (radio, televisión, Internet), por sexo del jefe de hogar	Se mide como el porcentaje de hogares que en el último año han tenido acceso a medios de comunicación de masas, sobre el total de hogares relevados, según el sexo del jefe de hogar.	Encuestas permanentes de hogares.	INDEC	
		72	Porcentaje de personas mayores de 15 años con cuenta en una institución financiera y utilización de homebanking, por sexo		Encuesta Permanente de Hogares	INDEC	

						AF
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Agencia	Acceso a tecnología y medios de comunicación	73	Proporción de personas que utilizan teléfonos móviles/ celulares en el grupo de hogar, por sexo	Cantidad de mujeres (hombres) que utilizan telefonos móviles o celulares, sobre el total de mujeres (hombres) del grupo de hogar.	Censos de población, Encuesta Permanente de Hogares	INDEC
Derechos de la comunidad LGBTI		74	Existen políticas específica y medidas de acción afirmativa que emanan del Estado y que promueven la no discriminación a las personas LGBTI (lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales e intersexuales) en el ámbito laboral y la inclusión laboral de las personas trans para favorecer la igualdad real de oportunidades.	Este indicador es positivo si existen planes específico relativos a la comunidad LGBTI al momento de la medición del indicador.	Registros ministeriales de planes dirigidos a la comunidad LGBTI	CNM

						AE
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Situación socioeconómica	Ocupados	75	Relacion entre el empleo y la población, por sexo	Se mide como el número de mujeres (hombres) ocupadas (os) y desocupadas (os) de 15 y más años, dividido por el total de mujeres (hombres) del mismo tramo de edad, por cien.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población. Se puede desagregar según: Categoría de ocupación; grupos de ocupación; rama de actividad económica; sectores de baja productividad; sector no agrícola.	INDEC
		76	Proporción de población adulta que posee tierras, por sexo	Se calcula como la proporción de la población que posee tierras bajo su propiedad por sexo, sobre el total de la población que posee tierras.	Registros administrativos, censos agropecuarios.	Dirección Nacional de registro de tierras rurales
		77	Tasa de <i>ocupados</i> por número de hijos menores de 16 años, por sexo	Se calcula como el total de mujeres (hombres) ocupadas (os)según la cantidad menores 16 años a su cargo, sobre el total de mujeres ocupadas, por cien.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población.	INDEC
	Aporte de ingreso en los hogares	80	Población sin ingresos propios, por tramos de edad y sexo	Se mide como una proporción de la población con ingresos inferiores a 1 dólar por día.	Censos de población	INDEC; CEPAL-CEPALSTAT
		81	Tasa de desempleo, por sexo	Número de mujeres (hombres) desocupados, dividido por el total de mujeres (hombres) ocupados y desocupados, en un periodo dado, para la población de 15 años y más.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población. Se puede desagregar por grupos de edad, años de instrucción alcanzado.	INDEC
		82	Tasa de desempleo juvenil (personas de 15 a 24 años de edad), por sexo	Porcentaje de la fuerza de trabajo que tiene entre 15 a 24 años de edad que está desempleada durante un año específico.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gasto. Encuestas permanentes de Hogares.	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social. INDEC
	Pobreza	83	Tasa de <i>pobreza</i> , por sexo	Se calcula como la cantidad de mujeres (hombres) bajo el limite de la pobreza, dividido el total de la población, por cien.	EPH	INDEC
		84	Índice de feminidad de la pobreza	Se calcula como la cantidad de mujeres bajo la línea de la pobreza por cada 100 varones en la misma situación.	EPH	INDEC, CEPAL-CEPALSTAT

						AE
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Situación socioeconómica	Pobreza	85	Distribución de la jefatura femenina y masculina según situación de pobreza	Sobre el total de mujeres (hombres) jefas (es) de hogar que habitan en determinadas zonas geográficas (rural o urbana), se calcula el porcentaje de los hogares que clasifican como indigente, pobre o no pobre.	EPH	INDEC
		86	Cantidad de programas estatales dirigidos a mujeres que se encuentran en situaciones de riesgo socioeconómico	Hace referencia a la cantidad de programas dirigidos a contribuir a la situación de mujeres que se encuentran en un estado de vulnerabilidad económica en nuestro país.	Registros administrativos.	Ministerio de desarrollo social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
		87	Porcentaje de hogares pobres a cargo de jefas de hogar	Se mide como el resultado del cociente entre el total de los hogares bajo el límite de la pobreza, sobre el total de hogares que están a cargo de mujeres por cien. Este resultado nos puede aproximar a comprender la feminización de la pobreza.	Encuestas Permanentes de Hogares.	INDEC
		88	Total de mujeres beneficiarias de proyectos de inclusión social y ayuda económica.	Se mide como el total de mujeres que receptoras de programas, sobre el total de mujeres de la población.	Registros administrativos.	Ministerio de desarrollo social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Estructura económica, participación en las actividades productivas, y acceso a los recursos	Trabajo y economía	89	Tasa de empleo por edad, estado civil, y por sexo	Se calcula como la división entre la población femenina (masculina) ocupada y la población femenina (masculina) económicamente activa (que está en condiciones de formar parte del mercado laboral), por cien. Se puede desagregar por edad y estado civil. Permite indicar qué porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo.	Encuestas de empleo.	INDEC
		90	Porcentaje de participación laboral de las mujeres según tramos de edad	Porcentaje de mujeres dividido por el total de la fuerza laboral.	Encuestas de empleo.	INDEC
		91	Distribución de la población por rama de actividad según sexo y tramo de edad	Se calcula como la cantidad de mujeres y hombres en una determinada rama de actividad. Se puede desagregar por tramos de edad.	Encuestas de hogares y censos.	INDEC
		92	Proporción de empleo a tiempo parcial de las mujeres	Porcentaje de la fuerza de trabajo femenina que es empleada a tiempo parcial, dividido el total de la fuerza de trabajo femenina.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos. Encuestas permanentes de hogares.	INDEC
		93	Empleo informal como porcentaje del empleo no agrícola total, por sexo	Se calcula como la división entre la cantidad de mujeres (hombres) ocupadas(os) en el sector informal, dividido por el total de mujeres (hombres) ocupadas (os) en el sector no agrícola. La población ocupada en el sector informal incluye a todas las personas que durante el período de referencia estaban ocupadas en por lo menos una de las empresas del sector informal independientemente de su situación de empleo y de si este era su principal empleo o uno secundario.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gasto	INDEC, CEPAL-CEPALSTAT

						AE
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Estructura económica, participación en las actividades productivas, y acceso a los recursos	Trabajo y economía	95	Porcentaje de trabajadores autónomos de 15 o más años de edad, por sexo	Se calcula como el cociente entre la cantidad de mujeres (hombres) registradas (os) como autónomas (os) y el total de mujeres (hombres) dentro de la fuerza de trabajo de 15 años o más de edad.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos. Encuestas permanentes de hogares.	INDEC
		96	Porcentaje de asalariados de 15 años o más de edad, por sexo	Se calcula como el cociente entre las mujeres (hombres) que realizan algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie, y el total de las mujeres (hombres) de la población de 15 años o más de edad, por cien.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos. Encuestas permanentes de hogares.	INDEC, OIT
		97	Tasa de participación en la actividad económica de hombres y mujeres.	Es el cociente entre el número de mujeres (hombres) económicamente activas trabajan o buscan trabajo y la población femenina (masculina) total, por cien. Se mide en la población de 15 años o más. Mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo, se calcula independientemente por sexo.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población. Se puede desagregar por grupos de edad, años de instrucción alcanzados, número de niños de edad preescolar en el hogar (o a 5 años), número de niños entre 0 y 14 años de edad y, situación de pobreza.	INDEC, CEPAL
		98	Distribución porcentual de la población empleada por sector y sexo	Se calcula como la proporción de mujeres (hombres) que se encuentra ocupada dividido el total de mujeres (hombres) de 15 años o más, según sector y sexo.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población. Se puede desagregar por grupos de edad, años de instrucción alcanzados, número de niños de edad preescolar en el hogar (o a 5 años), número de niños entre 0 y 14 años de edad y, situación de pobreza.	INDEC
		99	Posición en el empleo, por sexo	Se calcula como la proporción de mujeres (hombres) según su posición en el empleo, sobre el total de las mismas (os) empleadas (os), por cien	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos	INDEC

						AE
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Estructura económica, participación en las actividades productivas, y acceso a los recursos	Brecha de género	100	Brecha salarial de género	Se considera brecha salarial de género a la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres. Un mayor porcentaje así obtenido indicará una brecha salarial más alta. La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres.	Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos. Encuestas permanentes de hogares. Se puede desagregar en: grupo de edad, año de instrucción alcanzado, grupos de ocupación,	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. INDEC
		101	Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años que viven en el hogar con un hijo menor de 3 años o sin hijos, por sexo	Número de mujeres (hombres) ocupados que viven en el hogar con un hijo menor de 3 años o sin hijos, dividido por el total de mujeres (hombres) ocupados y desocupados, en un período dado, para la población de 25 a 49 años de edad.		INDEC
		102	Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años que viven en el hogar con 2 ó más hijos, por sexo	Número de mujeres (hombres) ocupadas (os) que viven en el hogar con 2 ó más hijos, dividido por el total de mujeres (hombres) ocupadas (os) y desocupadas (os), en un período dado, para la población de 25 a 49 años de edad.		INDEC
Estructura económica, participación en las actividades productivas, y acceso a los recursos	Balance entre el trabajo y la vida	103	Acceso al crédito, por sexo	Se calcula como el monto total de crédito otorgado a mujeres propietarias de pequeñas empresas como el porcentaje del crédito otorgado a propietario de ambos sexos de pequeña empresa.	EPH	INDEC, BID
		104	Cantidad de horas semanales dedicadas al cuidado de niños, adultos mayores y enfermos, por sexo	Se calcula como la cantidad de horas semanales dedicadas al cuidado según sexo.	Encuestas de uso del tiempo	INDEC
		105	Cantidad de horas semanales dedicadas a quehaceres domésticos, por sexo	Tiempo semanal en horas dedicado actividades domésticas, según sexo. De ser posible, sepárese el trabajo doméstico del cuidado de los hijos.	Encuestas de uso del tiempo	INDEC
Distribución de uso del tiempo	Tabajos de cuidado no remunerados y corresponsabilidad	106	Tasa de actividad doméstica, por sexo	Cociente entre el tiempo dedicado a la actividad doméstica y el tiempo total de referencia (día/semana)	Encuestas de uso del tiempo	INDEC
		107	Promedio de horas dedicadas al trabajo extra doméstico o económico, por sexo	Cociente entre el número de horas dedicado a la actividad extradoméstica y el total de la población en consideración.	Encuestas de hogares y uso del tiempo.	INDEC

						AE
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Distribución de uso del tiempo	Tabajos de cuidado no remunerados y corresponsabilidad	108	Tiempo total de trabajo, por sexo.	Se calcula como el número total de horas destinadas al trabajo remunerado y al doméstico no remunerado en la población de 15 años y más, desagregado por sexo, en un período determinado.	Encuestas de uso del tiempo	INDEC
		109	Tiempo dedicado al ocio y actividades recreativas, por sexo	Se calcula como el total de horas semanales dedicadas a la realización de ocio por los distintos miembros del hogar según sexo.	Encuestas de uso del tiempo	INDEC
		110	El trabajo gratuito para la comunidad y otros hogares, por sexo	Es la división del número de horas dedicadas al trabajo gratuito por las (los) mujeres (hombres) para la comunidad, y el total de población en consideración.	Encuestas de uso del tiempo	INDEC
		111	Tasa de actividad doméstica	Número de mujeres (hombres) mayores de 14 años que en las encuestas declaran el trabajo doméstico como actividad principal, dividido por la población femenina (masculina) mayor de 14 años	Encuestas de uso del tiempo	INDEC
		112	Tasa de actividad doméstica femenina.	Sobre el total de la población femenina de 15 años de edad y más, se calcula el porcentaje de aquellas que realizan quehaceres domésticos no remunerados como actividad principal.	Encuestas de hogares y censos.	INDEC
		113	Tasa de participación en actividades no remuneradas, por sexo	Se calcula como cociente entre la población de 18 y más años dedicados a actividades no remuneradas y la población total.	Encuestas de hogares y censos.	INDEC
		114	Tiempo promedio dedicado a actividades no remuneradas, por sexo	Se expresa en horas dedicadas a actividades no remuneradas como promedio del conjunto de la población de referencia.	Encuestas de hogares y censos.	INDEC

						ATD
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Mujeres en puestos de toma de decisiones	Ejercicio del poder en ministerios, intendencias, poder judicial, poder legislativo y poder ejecutivo	115	Porcentaje de mujeres con cargos ministeriales en el gobierno, por ministerio.	Es la proporción de mujeres en puestos ministeriales o equivalentes (incluyendo primeros ministros adjuntos) en el gobierno. Primeros Ministros / Jefes de Gobierno están incluidos cuando sostienen las carteras ministeriales. Vicepresidentes y jefes de organismos gubernamentales o públicos están excluidos. (Interparliamentary Union)	Registros electorales	Interparliamentary Union
		116	Proporción de mujeres en el poder legislativo (diputados y senadores)	Proporción de mujeres como inscriptas como candidatas a un cargo en las cámaras, dividido por el total de personas reconocidas como candidatas. Este indicador permite visibilizar si las mujeres tienen la oportunidad de expresar sus opiniones en un ámbito decisivo para la construcción de una sociedad más democrática y, al mismo tiempo, muestra la fuerza de la participación de las mujeres en el ámbito político.	Registros electorales	Interparliamentary Union
		117	Proporción de representación diplomática, por sexo	Número de mujeres (hombres) que han sido nombradas (os) en cargos diplomáticos (en embajadas y consulados), dividido por el total de cargos, por cien.	Registros administrativos.	Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto
		118	Porcentaje de Juezas en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por sexo	Número de mujeres (hombres) que han sido nombradas en la CSJN o en los tres cargos de más alto rango del sistema de procuración de justicia, dividido por el total de cargos existentes, por cien.	Directorios de la CSJN, directorios de entidades del poder judicial.	Oficina de la Mujer de la CSJN
		119	Porcentaje de juezas a nivel federal, por sexo	Número de mujeres (hombres) que han sido nombradas en la CSJN o en los tres cargos de más alto rango del sistema de procuración de justicia, dividido por el total de cargos existentes, por cien.	Directorios de la CSJN, directorios de entidades del poder judicial.	Oficina de la Mujer de la CSJN
		120	Participación en el poder ejecutivo, por proporción en el acceso al gabinete, por sexo	Número de mujeres que han sido nombradas en el gabinete dividido por el total de cargos disponibles, por cien. Lo mismo para los hombres.	Directorios de funcionarios del gabinete.	Poder ejecutivo de la Nación
		121	Porcentaje de mujeres en gabinetes ministeriales	Número de mujeres que han sido nombradas al mando de un ministerio, dividido el total de cargos	Registros administrativos.	Poder ejecutivo de la Nación
		122	Proporción de mujeres intendentes y concejales	Número de mujeres intendentes y concejales electas, dividido por el número total de personas electas para ese cargo en las últimas elecciones nacionales.	Registros electorales.	CEPAL-CEPALSTAT
		123	Proporción de mujeres gobernadoras	Número de mujeres electas como gobernadoras en las distintas provincias del país, dividido por el total de personas elegidas para el mismo cargo.	Registro electorales.	Poder ejecutivo de la Nación

						ATD		
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato		
Mujeres en puestos de toma de decisiones	Participación de las mujeres en distintos sectores del ecosistema de RS	124	Participación en centrales nacionales y sindicatos de trabajadores, por sexo	Número de mujeres (hombres) en directivas de centrales nacionales o sindicatos, dividido por el total de cargos, por cien.	Registros administrativos.	Diversas centrales sindicales		
		125	Proporción de mujeres en cooperativas	Número de mujeres en directivas de cooperativas, dividido por el total de cargos, por cien.	Registros administrativos.	instituto Nacional de asociativismo y Economía Social, Ministerio de Desarrollo Social		
		126	Proporción de mujeres en gremios	Número de mujeres en directivas de colegios o asociaciones profesionales, dividido por el total de cargos, por cien.	Registros administrativos.	Diversos gremios		
		127	Participación por sexo en la propiedad empresarial según tamaño de la empresa	Porcentaje de mujeres empleadoras en tres estratos de tamaño de empresas: menos de 5, de 5 a 9, de 10 y más asalariados (as).	Encuestas de empleo.	INDEC		
		128	Porcentaje de mujeres en cargos de CEO	Se calcula como el cociente entre la cantidad de mujeres en cargos de CEO, y el total de cargos de CEO relevados en la encuesta, por cien.	Encuestas de empleo, Registros administrativos	CEPAL-CEPALSTAT		
		129	Porcentaje de mujeres integrantes de directorios	Se calcula como el cociente entre la cantidad de mujeres en cargos de directorio y el total de cargos de directorio relevados en la encuesta, por cien.	Encuestas de empleo, Registros administrativos	CEPAL-CEPALSTAT		
		130	Porcentaje de mujeres en integrantes comités ejecutivos	Se calcula como el cociente entre la cantidad de mujeres en cargos de directorio y el total de cargos de directorio relevados en la encuesta, por cien.	Encuestas de empleo, Registros administrativos	CEPAL-CEPALSTAT		
		Participación de mujeres en trabajos especializados	Mujeres y medios de comunicación	131	Participación de las mujeres en los puestos directivos de los canales nacionales de TV, radio y diarios de circulación nacional	Número de mujeres en los puestos directivos (gerencias) de los canales de TV, radios y diarios nacionales dividido por el total de puestos directivos en estos medios, por cien.	Registros del Ente Nacional de Comunicaciones	Ministerio de Comunicaciones
				132	Proporción de presentadoras y reporteros en TV, por sexo	Se calcula como el total de mujeres (hombres) presentadoras (es) y reporteros (os) en tv, dividido por el total de puestos, por cien.	Relevamiento.	Comunicación para la Igualdad, WACC
				133	Reporteras/reporteros, por tema principal	Se calcula como la cantidad de mujeres (hombres) reporteras (os) por tema principal sobre el total de mujeres (hombres) reporteras (os), por cien.	Relevamiento.	Comunicación para la Igualdad, WACC
Mujeres en otras actividades tradicionalmente masculinas	134		Porcentaje de mujeres policía	Número de mujeres dividido el total de policías, por cien.				
	135		Participación de las mujeres en las fuerzas armadas	Número de mujeres en las fuerzas armadas dividido el total de integrantes de las mismas, por cien.	Directorio de la FFAA			
	136		Investigadores por categoría y sexo en Argentina en el CONICET	Número de mujeres (hombres) investigadoras (es) del CONICET según su categoría alcanzada, dividido el total de mujeres (hombres), por cien.				

						ATD
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Participación de mujeres en trabajos especializados	Mujeres en otras actividades tradicionalmente masculinas	137	Investigadores por sector de investigación, por sexo	Numero de investigadores		
		138	Participación en partidos políticos, por sexo	Numero de mujeres (hombres) en directivas nacionales de partido políticos, dividido por el total de cargos directivos, por cien.	Padrones de partidos político. Se puede desagregar por Pertenencia étnica y partido político.	

						CEG
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Compromisos del Estado con convenciones internacionales	Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer	139	Argentina ratifico la CEDAW y su protocolo Facultativo	La Ley 26.171 (PLN) sancionada el 15/11/2006, promulgada de hecho el 6/12/2006 y publicada en el Boletín Oficial el 11/12/2006 aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.		
		140	Despues de adherirse a la CEDAW, Argentina ha cumplido con el compromiso de presentar los informes periódicos al Comité oportunamente.			
		141	Jerarquia legal del principio de no discriminación es reconocido por la Consitución.	La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 fue aprobada en Argentina por la Ley Nacional N° 23.179 (1985), y luego adquirió jerarquía constitucional con la reforma de la Carta Magna en 1994 que la incorporó en su Art. 75 inc. 22. En ella, los Estados Partes se comprometen a suprimir la discriminación contra la mujer en todas sus formas y manifestaciones, conscientes de que esta práctica dificulta la participación de la mujer, en iguales condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país. Es así, entonces, que los Estados no sólo se abstendrán de discriminar sino que también garantizarán la protección de la mujer ante la discriminación y adoptará las medidas necesarias para evitar que las personas, organizaciones o empresas discriminen.		
		142	Existencia de leyes sobre violencia de género	Desde el 2009 contamos en Argentina con la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.		
		143	Existencia de una ley sobre estadísticas de género	En su Art. 37 la Ley 26.485 establece que la CSJN elaborará estadísticas de acceso público que permitan conocer, como mínimo, las características de quienes ejercen o padecen violencia y sus modalidades, vínculo entre las partes, tipo de medidas adoptadas y sus resultados, y tipo y cantidad de sanciones aplicadas.		

						CEG
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Compromisos del Estado con convenciones internacionales	Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer	144	Existencia de un mecanismo para adelanto de la mujer (MAM)	Los mecanismos para el adelanto de las mujeres no deberían ser entidades encargadas de implementar políticas sociales o dedicadas al desarrollo social, funciones que se ha tratado de priorizar en algunos casos, sino que les corresponde un papel normativo, rector y orientador con respecto a la incorporación de la dimensión de género en las políticas públicas. En Argentina ese rol le corresponde al CNM, actualmente presidido por Fabiana Túñez y dependiente el poder ejecutivo nacional.	CNM	CNM
		145	Existencia de planes estratégicos de transversalidad de género aplicado por el Estado	Este indicador es positivo si existe la inclusión de la perspectiva de género en las políticas generales y en los programas implementados desde el Estado. Particularmente en el Plan de Acción 2017-2019 presentado por el CNM, se han propuesto varias acciones con perspectiva de género que se pueden consultar en ese mismo documento.		
		146	Existencia de planes nacionales de acción para la erradicación de la violencia contra la mujer existentes, que tuvieron participación directa y significativa de las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, y demás actores/as involucrados/as.	Como recomienda ONU Mujeres, las consultas con las organizaciones de la sociedad civil durante la elaboración de los planes de acción nacionales son un requisito mínimo para asegurar que las medidas y estrategias se deriven de los conocimientos especializados existentes y la experiencia práctica y también para fomentar un sentido de identificación con el proceso de formulación de políticas y el plan resultante	Plan de acción 2017-2019	CNM
		147	Jerarquía institucional del MAM	El nivel jerárquico de los mecanismos para el adelanto de la mujer constituye un indicador cualitativo que describe el estatus que los países formalmente han conferido a estos mecanismos mediante leyes, decretos y otras medidas oficiales. Los niveles de clasificación para América Latina son alto, medio y bajo. Argentina se encuentra en un nivel medio porque el CNM depende de presidencia de la Nación, para llegar a ser de nivel alto debería tener el rango institucional de ministerio o el titular debería ser ministro/a con plena participación en el Gabinete.		CEPAL-CEPALSTAT
		148	Los tribunales de justicia aplican/invoan la CEDAW en lo procesos judiciales	Este indicador es positivo si existen fallos en donde se apliquen las disposiciones de la CEDAW.	Registro de fallos y sentencias.	Observatorio de Sentencias Judiciales

						CEG
Tema	ST	Nº	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Derechos y trabajo	Derechos de tener las mismas oportunidades que los hombres en el trabajo	149	El país ha ratificado los Convenios de la OIT orientados a proteger la función de maternidad (Convenios No.3 y No.103).	Estos convenios fueron ratificados en 1933 y 1952 respectivamente.		
		150	El país cuenta con una normativa legal que regula el trabajo doméstico remunerado considerando los derechos laborales.	La legislación de las trabajadoras domésticas remuneradas considera condiciones relativas a las jornadas laborales, remuneraciones y acceso al sistema previsional similares al del resto de los trabajadores asalariados. Desde el año 2013 contamos en Argentina con la Ley 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.		
		151	Existen jubilaciones para mujeres que realizaron trabajo doméstico toda su vida.	El valor del trabajo doméstico no remunerado es reconocido por la Constitución o por otra normativa legal del país, por lo que las mujeres que se dedican y/o se dedicaron a esta tarea como actividad principal tienen derecho a percibir beneficios tales como jubilaciones. En Argentina la moratoria previsional hasta Septiembre de 2016 permitía que aun no teniendo los 30 años de aporte, habiendo llegado a la edad jubilatoria, hombres y mujeres se pudieran jubilar. Esta medida fue especialmente beneficiosa para aquellas mujeres que durante gran parte de su vida estuvieron ocupadas en tareas domésticas no remuneradas.		
		152	Existen normativas que garantizan el derecho de las mujeres embarazadas a trabajar y a disfrutar de prestaciones de maternidad.	Las mujeres en Argentina cuentan con 90 días de licencia de maternidad remunerada por el nacimiento de un niño. Un trabajador puede optar por tomar 45 días de licencia antes del parto y 45 días después del parto. La licencia obligatoria que deben tomarse antes del parto es por lo menos 30 días, los días restantes se pueden agregar al período de licencia postnatal. En caso de parto prematuro, la trabajadora tiene derecho a los 90 días de licencia de maternidad después del parto. Conforme a los Arts.177-183 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744; la Ley N° 22.248; Ley N° 24.716. Por su parte, la atención médica pre natal, parto y post natal está garantizada en la Ley 26.061 sobre la protección integral de los niños y los derechos de los menores.		

						CEG	
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato	
Derechos y trabajo	Cupos	153	El país cuenta con leyes de acción afirmativa que promuevan la participación de la mujer en los consejos directivos de las empresas.	En Argentina no existe una ley de cupo en el sector privado.			
		154	Existencia de una Ley de cupos para aumentar la representación de mujeres en política.	Desde 1991 tenemos en Argentina la Ley 24.012 de cupo femenino que busca aumentar la representación de las mujeres en la política, a través de cuotas de mínima participación en las listas de candidatos que presentan los partidos en las elecciones. Establece que al menos un 30% de la lista debe estar ocupada por mujeres y numerosas reglas de los lugares que deben ser ocupados por ellas.	G.1		
		155	Existencia de Ley de Cupos gremial	Desde el 2002 contamos en Argentina con la Ley 25.674 de Cupo Sindical Femenino.			
	Convenios	156	Ratificación del convenio C100 de OIT	En Argentina fue ratificado en el 1956, busca promover la igualdad en la remuneración.	relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor,		
		157	Ratificación del convenio El C111 sobre discriminación en el empleo.	Ratificado en 1968 esta orientada a proteger a los trabajadores contra la discriminación.	Convenio C111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. En el Artículo 1, establece: 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto		

						CEG
Tema	ST	N°	Indicador	Definición y Cálculo	Fte. de Info	Fte. de dato
Derechos y trabajo	Convenios	157	Ratificación del convenio El C111 sobre discriminación en el empleo.	Ratificado en 1968 esta orientada a proteger a los trabajadores contra la discriminación.	anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.	
		158	Ratificación del convenio C156 de OIT sobre igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares	El convenio establece que cada país debe incluir entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan ese derecho sin discriminación y sin conflicto con sus responsabilidades familiares y profesionales (Art. 3.1) y a su vez que las organizaciones y sus integrantes pueden participar en la elaboración y aplicación de estas medidas (Art. 11).	En el mismo año de la aprobación de este Convenio se dicta la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y en ella se insta a los Estados miembros a "incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales".	
	Licencias	159	Permiso de paternidad de mas de 15 días según la recomendación de ODM	Este indicador no se cumple en nuestro país, ya que la licencia por paternidad es de 2 días. Es decir, son como mínimo dos y como máximo la cantidad que disponga el convenio bajo el que se trabaje .		

INDICADORES ESPECÍFICOS PARA ORGANIZACIONES

IE		Indicadores Específicos						
TEMA		Compromiso de la organización con la igualdad de género						
1		Inclusión estrtégica de la equidad de género en la organización						
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Se encuentra explícita o implícitamente mencionada la temática de género en la misión, visión, objetivos o los valores de la organización.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Ha definido una política afín o donde se inscriba la temática de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Anteúltimo año
	Ha suscripto a principios o iniciativas externas en torno a la equidad de género. (*)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de un área, oficina o responsable de temas de equidad de género en la organización.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Anteúltimo año
	Existencia de manuales y/o protocolos específicos para la gestión de temas de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de medios para canalizar inquietudes y expectativas, de público interno como externo a la organización, acerca de la igualdad de género. (**)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Anteúltimo año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR							
	* A cuáles ha suscripto:							
** Cuáles son esos medios:								

IE	Indicadores Específicos			
	TEMA	Población y distribución del personal		
2	Condiciones laborales y distribución del tiempo			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Índice de feminidad en la organización.	Número de mujeres dividido el número de hombres, por cien. Indica la presencia de mujeres en relación a la presencia de hombres.		
	Distribución etaria de hombres y mujeres.	La distribución de hombres y mujeres se puede analizar según grupos de edad (18-30; 31-43; 44 hasta edad jubilatoria).		
	Porcentaje de hombres y mujeres por posición en la organización.	La posición en la organización esta dada por la relaciones jerárquicas establecida, teniendo en cuenta el organigrama y manual de visiones y funciones. El cual debe ofrecer una versión detallada de la descripción de objetivos, funciones, autoridad y responsabilidad de los distintos puestos de trabajo que componen la estructura del organigrama.		
	Porcentaje de mujeres y hombres por tipo de ocupación.	Teniendo en cuenta los tipos de ocupaciones y actividades que se llevan a cabo por área y tipo de trabajo, se considera el porcentaje de hombres y mujeres en la plantilla de la organización.		
	Porcentaje de hombres y mujeres por tipo de jornada laboral sobre el total de la organización.	Por jornada laboral se entiende, medio tiempo, o tiempo completo.		
	Porcentaje de hombres y mujeres, por años de instrucción alcanzados.	Este indicador comprende como años de instrucción alcanzado: primaria, secundaria, terciaria o universitaria.		
	Porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato.	Se mide como la cantidad de mujeres (hombres) por tipo de contrato (fijo o temporal), dividido por el total de mujeres (hombres), por cien.		
QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Si la organización se ha planteado objetivos de igualdad de género, la tendencia esperada es la de un 50/50 por ciento de hombres y mujeres para estos indicadores. Ya que la presencia equilibrada de hombres y mujeres en una organización, constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos.				

IE	Indicadores Específicos							
	TEMA	La igualdad de género en la capacitación						
3	Acceso igualitario a la formación continua							
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto	Tiempo de medición	
	Las organización realiza cursos de formación y perfeccionamiento relativo a temas y áreas en donde las mujeres están subrepresentadas.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de talleres o cursos ofertados en horarios convenientes para trabajadores trabajadoras con responsabilidades familiares.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de compensaciones ofrecidas a quienes se capaciten.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Es esperable que la inquietud hacia lograr la igualdad de género en la organización coincida con un plan de capacitaciones tendiente a susperar, de haberlas, las brechas de género existentes.							

IE	Indicadores Específicos				
	TEMA	La igualdad de género en la capacitación			
3	Acceso igualitario a la formación continua				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo		Anteúltimo año	Último año
	Número total de horas de capacitación por sexo.				
	Porcentaje de capacitaciones realizadas en horario laboral/extra-laborar, por sexo.				
QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Es esperable que la inquietud hacia lograr la igualdad de género en la organización, coincida con un plan de capacitaciones tendiente a susperar, de haberlas, las brechas de género existentes.					

IE		Indicadores Específicos						
TEMA		La igualdad de género en la capacitación						
4		Igualdad en la realización de planes de carrera						
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Contemplación en los planes de carrera las necesidades familiares.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
<p>QUE ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>La existencia de un equilibrio de hombres y mujeres en la planificación de planes de carrera dentro de la organización, es clave para entender por un lado la situación actual de la igualdad de oportunidades de mujeres para acceder a las mismas. Y, por otro lado, permiten pensar en la estructura de la organización, ya que al existir una representación equitativa de ambos sexos en los planes de carrera, el futuro es promisorio en cuanto a posibilidades de crecimiento y ascenso laboral de las mujeres.</p>								

IE		Indicadores Específicos						
TEMA		La igualdad de género en la capacitación						
5		Contenidos de género en las capacitaciones y compromiso de la dirección de la organización						
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	El personal gerencial y/o directivo concurre a talleres de capacitación en género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
<p>QUE ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>Que se desarrollen particularmente capacitaciones con objetivos y contenidos de equidad desarrollen.</p>								

IE		Indicadores Específicos			
TEMA		La igualdad de género en la capacitación			
4		Igualdad en la realización de planes de carrera			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo		Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de hombres y mujeres que recibieron becas, ayudas de formación.				
	Porcentaje de hombres y mujeres en planes de carreras.	Con becas y ayudas de formación nos referimos a: masters, estudios superiores, capacitaciones en centros de estudios con acreditaciones formales, etc.			
<p>QUE ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>La existencia de un equilibrio de hombres y mujeres en la planificación de planes de carrera dentro de la organización, es clave para entender por un lado la situación actual de la igualdad de oportunidades de mujeres para acceder a las mismas. Y, por otro lado, permiten pensar en la estructura de la organización, ya que al existir una representación equitativa de ambos sexos en los planes de carrera, el futuro es promisorio en cuanto a posibilidades de crecimiento y ascenso laboral de las mujeres.</p>					

IE		Indicadores Específicos			
TEMA		La igualdad de género en la capacitación			
5		Contenidos de género en las capacitaciones y compromiso de la dirección de la organización			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo		Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de cursos que tratan contenidos de igualdad sobre el total de cursos que ofrece la organización.				
	<p>QUE ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>Que se desarrollen particularmente capacitaciones con objetivos y contenidos de equidad desarrollen.</p>				

IE				
Indicadores Específicos				
TEMA Comunicación al interior de la organización				
6 Acciones y comunicaciones para difundir el compromiso de la organización con la igualdad				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Cantidad jornadas anuales orientadas a comunicar el compromiso con la igualdad.			
	Cantidad de tipos de piezas comunicativas (redes sociales, página web, folletos, guías, etc.) que explican la política igualitaria de la organización.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La difusión del grado de compromiso con la igualdad se debe ver reflejado en comunicaciones al interior y al exterior de la organización. Se espera que no existan imágenes que reproduzcan el sexismo, y el rol de mujeres y hombres estereotipado en el cual a ellas se les asignan roles de cuidado, de trabajos administrativos, o minuciosos, y a los hombres a trabajos forzados, de dirección, y relacionados con la vida pública.			

IE				
Indicadores Específicos				
TEMA Comunicación al interior de la organización				
7 Presencia de imágenes estereotipadas y/o sexistas en comunicación interna de la organización.				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Pocentaje de imágenes de mujeres que refuerzan las funciones y las posiciones tradicionalmente asignadas a las mismas.	Se calcula como la división entre las imágenes que refuerzan los estereotipos y las imágenes que rompen con los estereotipo. Lo esperable es que la relación entre ambas sea más próxima al 0.		
	QUE ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La difusión del grado de compromiso con la igualdad se debe ver reflejado en comunicaciones al interior y al exterior de la organización. Se espera que no existan imágenes que reproduzcan el sexismo, y el rol de mujeres y hombres estereotipado en el cual a ellas se les asignan roles de cuidado, de trabajos administrativos, o minuciosos, y a los hombres a trabajos forzados, de dirección, y relacionados con la vida pública.			

IE								
Indicadores Específicos								
TEMA Comunicación al interior de la organización								
7 Presencia de imágenes estereotipadas y/o sexistas en comunicación interna de la organización.								
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de buenas prácticas comunicativas en los manuales de estilo u otros documentos de la organización.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La difusión del grado de compromiso con la igualdad se debe ver reflejado en comunicaciones al interior y al exterior de la organización. Se espera que no existan imágenes que reproduzcan el sexismo, y el rol de mujeres y hombres estereotipado en el cual a ellas se les asignan roles de cuidado, de trabajos administrativos, o minuciosos, y a los hombres a trabajos forzados, de dirección, y relacionados con la vida pública.							

IE								
Indicadores Específicos								
TEMA Comunicación al interior de la organización								
8 Percepción de los integrantes de la organización sobre la igualdad de género								
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	CUALI. Cuenta con herramientas para medir la percepción de la población de la organización.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La difusión del grado de compromiso con la igualdad se debe ver reflejado en comunicaciones al interior y al exterior de la organización. Se espera que no existan imágenes que reproduzcan el sexismo, y el rol de mujeres y hombres estereotipado en el cual a ellas se les asignan roles de cuidado, de trabajos administrativos, o minuciosos, y a los hombres a trabajos forzados, de dirección, y relacionados con la vida pública.							

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Comunicación hacia afuera de la organización			
9	Campañas de comunicación y/o publicidad no sexista			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Cantidad jornadas anuales orientadas a comunicar el compromiso con la igualdad.			
	Porcentaje de campañas que comunican expresamente el compromiso de igualdad de la organización.			
	Porcentaje de elementos de sesgo sexista en la publicidad, sobre el total de publicidades.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La proyección externa de la organización en clave no sexista es crucial para contribuir a la eliminación de estereotipos culturales sexista aún vigentes. De este modo se plantea como crucial ya que esta imagen ofrece un mensaje de igualdad entre hombres y mujeres, la comunicación interna debe ser cuidadosa inclusive en la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista. Sobre la base de PNUD 2010			

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Comunicación hacia afuera de la organización			
11	Percepción de los clientes y/o usuarios sobre la igualdad de género en la organización.			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de preguntas relativas a la igualdad recogidas en encuestas a los usuarios de la organización.			
	Porcentaje de los encuestados hombres y mujeres que ven a la organización con una imagen de género negativa.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La proyección externa de la organización en clave no sexista es crucial para contribuir a la eliminación de estereotipos culturales sexista aún vigentes. De este modo se plantea como crucial ya que esta imagen ofrece un mensaje de igualdad entre hombres y mujeres, la comunicación interna debe ser cuidadosa inclusive en la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista. Sobre la base de PNUD 2010			

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Comunicación hacia afuera de la organización			
10	Vínculos o alianzas estratégicas en materia de género			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Cantidad de actividades realizadas en conjunto con otras organizaciones para alcanzar la igualdad.			
	Cantidad de compromisos establecidos con organizaciones promotoras de igualdad de género.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La proyección externa de la organización en clave no sexista es crucial para contribuir a la eliminación de estereotipos culturales sexista aún vigentes. De este modo se plantea como crucial ya que esta imagen ofrece un mensaje de igualdad entre hombres y mujeres, la comunicación interna debe ser cuidadosa inclusive en la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista. Sobre la base de PNUD 2010			

IE	Indicadores Específicos			
	TEMA	Ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo.		
12	Prevención de riesgos relacionados con la condición de género.			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Cantidad y tipo de difusión sobre riesgos asociados al tipo de trabajo, por ocupación.			
	Cantidad de medidas de igualdad recogidas en los planes de prevención de riesgos laborales.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La gestión promueve la salud como un derecho, partiendo de que hombres y mujeres son biológicamente diferentes y pueden estar afectados por enfermedades y riesgos similares, pero a su vez, propios de cada sexo. Sobre la base de PNUD 2010			

IE	Indicadores Específicos							
	TEMA	Ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo.						
13	Siniestros y enfermedades							
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto	Tiempo de medición	
	Existencia de programas de salud integral que incorpore cuestiones de salud sexual y reproductiva y violencia de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
	Existencia de incentivos para la realización de exámenes médicos regulares de lo integrantes de la organización.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La gestión promueve la salud como un derecho, partiendo de que hombres y mujeres son biológicamente diferentes y pueden estar afectados por enfermedades y riesgos similares, pero a su vez, propios de cada sexo. Sobre la base de PNUD 2010								

IE	Indicadores Específicos				
	TEMA	Ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo.			
13	Siniestros y enfermedades				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo		Anteúltimo año	Último año
	Cantidad y tipo de accidentes laborales por sexo.				
	Cantidades de enfermedades profesionales por sexo.				
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR La gestión promueve la salud como un derecho, partiendo de que hombres y mujeres son biológicamente diferentes y pueden estar afectados por enfermedades y riesgos similares, pero a su vez, propios de cada sexo. Sobre la base de PNUD 2010				

IE	Indicadores Específicos							
TEMA	Ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo.							
14	Violencia de género y abuso de autoridad							
CUALITATIVOS	Que se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de protocolo de actuación ante situaciones de abuso de autoridad.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Cuenta con una estrategia preestablecida de contención ante víctimas de violencia de género padecida fuera de la organización .	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
<p>QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>La gestión promueve la salud como un derecho, partiendo de que hombres y mujeres son biológicamente diferentes y pueden estar afectados por enfermedades y riesgos similares, pero a su vez, propios de cada sexo. Sobre la base de PNUD 2010</p>								

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo.			
14	Violencia de género y abuso de autoridad			
CUALITATIVOS	Que se mide	Detalles para su cálculo		Anteúltimo año
	Existencia de campañas de sensibilización contra la violencia de género.			
	Cantidad de casos de violencia de género padecido fuera de la organización.			
<p>QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>La gestión promueve la salud como un derecho, partiendo de que hombres y mujeres son biológicamente diferentes y pueden estar afectados por enfermedades y riesgos similares, pero a su vez, propios de cada sexo. Sobre la base de PNUD 2010</p>				

IE	Indicadores Específicos							
TEMA	Ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo.							
15	Acoso laboral							
CUALITATIVOS	Que se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de un programa de sensibilización que desaliente el acoso en todos los ámbitos de la organización, utilizando materiales audiovisuales, folletos, volantes, etc.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de módulos de prevención de hostigamiento y acoso sexual y laboral en toda capacitación.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
Existencia y funcionamiento de un protocolo formal de actuación para abordar y resolver conflictos por discriminación de género, hostigamiento y acoso laboral. (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año	
								Anteúltimo año
Existencia de campañas de sensibilización contra el acoso laboral.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año	
								Anteúltimo año
<p>QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>El acoso laboral por razón de género, que incluye el acoso sexual, es una de las formas de violencia que mina la autonomía física de las mujeres. Es de esperarse que en una organización con compromiso por la igualdad, no exista, y que a su vez cuente con los mecanismos necesarios para detectarla y medidas paliativas para detenerlas y sancionar a los acosadores.</p>								
<p>1 Se entiende por acoso el uso inapropiado de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de cualquier persona, contra otra persona o grupo, para influenciar de manera arbitraria la carrera o condiciones de empleo (contratación, renovación, evaluación de desempeño o promoción). También puede consistir en conductas que crean un ambiente de trabajo hostil y ofensivo que incluye intimidación, amenazas, chantaje o coerción.</p>								

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo.			
15	Acoso laboral			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Cantidad de situaciones de acoso laboral.			
	Cantidad de casos de acoso detectados y tipos de respuestas articuladas.(*)			
	Cantidad de intervenciones realizadas para terminar con el acoso por razón de sexo.			
	Cantidad de acciones de difusión dirigidas a mostrar el compromiso de la organización con la tolerancia cero hacia el acoso por razón de sexo.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR El acoso laboral por razón de genero, que incluye el acoso sexual, es una de las formas de violencia que mina la autonomía física de las mujeres. Es de esperarse que en una organización con compromiso por la igualdad, no exista, y que a su vez cuente con los mecanismos necesarios para detectarla y medidas paliativas para detenerlas y sancionar a los acosadores.			
*Qué tipo de articulación:				

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Género en lo administrativo			
16	Ámbito jurídico			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Cantidad de juicios de acoso sexual.			
	Cantidad de sanciones por acoso sexual o por razón de sexo.			
	Cantidad de denuncias realizadas por maltratos hacia mujeres por razón de sexo.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Se espera en este caso que la medición de este indicador de resultados cercanos a cero, y que de haber existido casos de acoso y denuncia por razón de sexo, con las sucesivas mediciones esto mejore y se vea reflejada una disminución a lo largo del tiempo.			

IE	Indicadores Específicos							
TEMA	Política salarial igualitaria de la organización							
17	Igualdad de género en los salarios							
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de medidas para garantizar la equiparación salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
	Existencia de mecanismos de permanente medición de brechas salariales por sexo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
	Existencia medidas para impulsar la presencia de trabajadoras y de minorías en los cargos de mayor remuneración.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
							Anteúltimo año	
QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Corresponde a una estructura salarial transparentes y equitativa, según tareas y responsabilidades de los puestos de trabajo, y se busca evitar el estancamiento de hombres o mujeres en determinadas ocupaciones.								

IE	Indicadores Específicos							
TEMA	Política salarial igualitaria de la organización							
18	Extras y complementos salariales							
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de primas de mejor remuneración a directores y/o gerentes que se destaquen por valorar la igualdad de género, y contribuir al desarrollo de hombres y mujeres.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR En este caso la expectativa es que existan incentivos contemplados dentro de las diversas actuaciones y políticas de la organización, en relación con las buenas prácticas de igualdad de género. Pero a su vez se trata de medir la situación de igualdad de género en relación con los diversos pluses o complementos salariales que ofrece la organización. Hablando en términos de equidad de género esperaríamos encontrar que esos beneficios se dan en términos de equidad de género y se comparten en este sentido.							

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Política salarial igualitaria de la organización			
17	Igualdad de género en los salarios			
CUALITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo		Último año
	Relación entre el salario medio de las mujeres y los hombres según su tipo de ocupación.			
		QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Corresponde a una estructura salarial transparentes y equitativa, según tareas y responsabilidades de los puestos de trabajo, y se busca evitar el estancamiento de hombres o mujeres en determinadas ocupaciones.		

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Política salarial igualitaria de la organización			
18	Extras y complementos salariales			
CUALITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo		Último año
	Cantidad de plus salariales por área y departamento.			
	Cantidad de complementos o plus por categoría profesional.			
	Porcentaje de hombres y mujeres perceptores de cada tipo de beneficio.	Esta información se puede desagregar por área o departamento y por categoría profesional.		
QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR En este caso la expectativa es que existan incentivos contemplados dentro de las diversas actuaciones y políticas de la organización, en relación con las buenas prácticas de igualdad de género. Pero a su vez se trata de medir la situación de igualdad de género en relación con los diversos pluses o complementos salariales que ofrece la organización. Hablando en términos de equidad de género esperaríamos encontrar que esos beneficios se dan en términos de equidad de género y se comparten en este sentido.				

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Corresponsabilidad y vida familiar			
19	Uso del tiempo y responsabilidad familiar dentro de la organización			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de mujeres y hombres con responsabilidades familiares por tipo de responsabilidades.	Se calcula como el número de mujeres (hombres) con responsabilidades familiares sobre el total de mujeres (hombres), por tipo de responsabilidad (quehaceres domésticos, o tareas de cuidado).		
	Tiempo de jornada laboral por sexo	Se calcula como la cantidad de mujeres (hombres) según el tiempo de jornada laboral (medio tiempo, tiempo completo, otros arreglos), dividido el total de mujeres (hombres), por cien.		
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Conocer el uso del tiempo y la responsabilidad de los integrantes/personal de la organización permite tomar medidas para la conciliación trabajo-familia, que sean beneficiosas para equilibrar la situación de las mujeres.			

IE	Indicadores Específicos							
TEMA	Corresponsabilidad y vida familiar							
20	Medidas de conciliación familiar tomadas por la organización							
QUALITATIVOS	Que se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto	Tiempo de medición	
	Existen encuestas que relevan las horas dedicadas al trabajo no remunerado por los integrantes de la organización	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existen medidas de conciliación en la organización. (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de apoyos para servicios de cuidado para hijos/as y otras personas. (*)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de medidas de conciliación que mejoran y exceden lo establecido por ley. (**)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Cuantan con espacios como guardería o beneficios relacionados con las tareas de cuidado. (2)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Presencia de sistemas de jornada reducida, horarios flexibles y trabajo a distancia para trabajadores y trabajadoras con personas de cuidado a su cargo. (3)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de medidas de conciliación específicas para hombres. (4)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	QUE ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Se sabe que el reparto tradicional de tareas domésticas/extradomésticas, afecta directamente la Autonomía Económica de las mujeres. En este sentido se espera que la organización trabaje en la construcción de medidas de acción positiva para equilibrar el reparto de las tareas, y en definitiva contribuya a modificar la idea que se tiene sobre la división sexual del trabajo.							
	1. Si existieran medidas de conciliación familiar estas deberían estar plasmadas en convenios y documentos de la organización, protocolos, etc. *Detallar el tipo de servicios (por ejemplo: guardería en la organización, subvenciones económicas para guarderías; subvenciones para el cuidado de otro tipo de dependientes; apoyo en el verano para hijos/as, etc.): **Qué medidas exceden lo establecido por ley: 2. Se mide en la propia organización y responde a la facilidad de acceso y equidad de género dentro de la organización. 3. Puede tratarse de distintas modalidades de flexibilización, por ejemplo: jornadas reducidas, semana reducida, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, trabajo partido, trabajo a distancia, etc. 4. La existencia de medidas específicamente destinadas a hombres tienen como fin equiparar las licencias que se otorgan tradicionalmente a las mujeres en relación con embarazo y postparto, y que contribuyen a una distribución más igualitaria de las tareas de cuidado.							

IE	Indicadores Específicos								
TEMA	Corresponsabilidad y vida familiar								
21	Llegada o alcance de las medidas de corresponsabilidad								
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición	
	Existencia de la posibilidad de excedencia a partir de la finalización de la licencia por maternidad. (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año	
									Anteúltimo año
	Existen medidas para promover las licencias por maternidad y paternidad en el nacimiento, la adopción, enfermedades, asuntos escolares, lactancia y gestación, inspirados en la Recomendación 191 de la OIT, entre otras.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año	
									Anteúltimo año
	Existencia de mecanismos de divulgación de información en temas relacionados con la familia y el trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año	
									Anteúltimo año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Las medidas de conciliación deben buscar se efectivas para contribuir a que las mujeres no se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica. Es esperable que una organización comprometida con la igualdad de género mida periódicamente los resultados de las acciones que buscan la conciliación y la corresponsabilidad familiar.								
	1 El empleador está obligado a reservar el cargo y categoría a la trabajadora hasta su reintegro al trabajo por el periodo de excedencia. Contemplándose que si hubiera un cambio en este sentido deberá contar con el acuerdo de la trabajadora.								

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Corresponsabilidad y vida familiar			
21	Llegada o alcance de las medidas de corresponsabilidad			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de hombres y mujeres que hacen uso de las herramientas de conciliación.	Este indicador permite ver cual es el alcance de las medidas de conciliación tomadas.		
	Porcentaje de mujeres que piden días extra para cuidado de hijos en relación con el porcentaje de hombres.			
	Porcentaje de mujeres que piden reducción de jornada laboral por cuidado de hijos en relación con hombres.			
	Cantidad de hombres y mujeres en alta dirección que toman el total de días de permisos por paternidad/maternidad.			
	Cantidad de mujeres y hombres que toman días para atender a personas y dependientes por grado de parentesco.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Las medidas de conciliación deben buscar se efectivas para contribuir a que las mujeres no se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica. Es esperable que una organización comprometida con la igualdad de género mida periódicamente los resultados de las acciones que buscan la conciliación y la corresponsabilidad familiar.			

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Negociación colectiva			
22	El convenio colectivo y participación en igualdad			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Cantidad y tipo de medidas de igualdad de género del convenio colectivo relacionado con las principales actividades de la organización.			
	Porcentaje de mujeres y hombres en la representación legal de la organización.			
	Porcentaje de mujeres y de hombres que participan de actividad sindical, en relación a la cantidad total de empleados o empleadas de la organización.			
	Cantidad de delegadas mujeres respecto de delegados hombres.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Particularmente en la negociación colectiva y en la representación sindical, es importante resaltar que la representación femenina, por un lado cumple con disposiciones legales (Ley de Cupos Sindical), pero por otro lado, y mas relevante, es vital para que las problemáticas relativas a la situación de las mujeres tengan eco y contribuyan a pensar en acciones positivas que incluyan sus problemáticas particulares en lo laboral.			

IE	Indicadores Específicos						
TEMA	Negociación colectiva						
23	Formación en igualdad en el comité de representación sindical						
QUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto	Tiempo de medición
	Existencia de una persona responsable de igualdad en el comité.	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Particularmente en la negociación colectiva y en la representación sindical, es importante resaltar que la representación femenina, por un lado cumple con disposiciones legales (Ley de Cupos Sindical), pero por otro lado, y mas relevante, es vital para que las problemáticas relativas a la situación de las mujeres tengan eco y contribuyan a pensar en acciones positivas que incluyan sus problemáticas particulares en lo laboral.					
	Último año						
Anteúltimo año							

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Negociación colectiva			
23	Formación en igualdad en el comité de representación sindical			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo		Último año
	Porcentaje de mujeres y de hombres con formación en género sobre el total de representantes sindicales.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Particularmente en la negociación colectiva y en la representación sindical, es importante resaltar que la representación femenina, por un lado cumple con disposiciones legales (Ley de Cupos Sindical), pero por otro lado, y mas relevante, es vital para que las problemáticas relativas a la situación de las mujeres tengan eco y contribuyan a pensar en acciones positivas que incluyan sus problemáticas particulares en lo laboral.			

IE	Indicadores Específicos							
TEMA	Género en lo administrativo							
24	Procedimientos administrativos sobre condiciones de igualdad de género en el ámbito laboral							
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de protocolos o documentos administrativos que versan sobre generar información desagregada por sexo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Se realizan revisiones de los sistemas de comunicación interna y externas de la organización sobre igualdad de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de documentos que recopilan avances en temas de igualdad.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de convenios o contratos con consultoras que ofrezcan servicios relacionados con la igualdad de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de procedimientos para comunicar las implicaciones de la normativa de igualdad de la organización.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR							
	En los procedimientos administrativos se debería encontrar protocolos y documentos acerca de la problemática de la igualdad de género, tanto en términos de información al interior de la organización, como de relaciones que se establecen con entidades por fuera de la misma. De no cumplirse con ninguno de los aspectos mencionados para el indicador, estos ofrecen una buena guía para comenzar a pensar en el manejo de documentos de igualdad de género en la organización.							
	Último año							
	Anteúltimo año							

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Presupuesto para lograr la igualdad de género			
25	Ejecución y previsión de presupuesto destinado a acciones o medidas de igualdad de género			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de inversión en acciones de igualdad de género en relación al total del presupuesto anual global y por área y departamento.			
	Cantidad y tipo de medidas de igualdad a las que se destina el presupuesto. (*)	En cuanto a las medidas de igualdad, estas pueden remitir a capacitación, folletería, comunicación, etc.		
	Porcentaje de presupuesto destinado a igualdad financiado con fondos propios y porcentaje recibido de terceros.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR			
	El porcentaje del presupuesto destinado a las acciones de igualdad de género, están en relación directa con la situación de igualdad o desigualdad de género detectada en la organización. Por ello es esperable que en la implementación inicial de un plan de igualdad de género transversal el presupuesto destinado sea lo suficientemente adecuado para responder a las necesidades de la problemática en la organización. En otras palabras, si representa un porcentaje insignificante del total, es posible que en parte explique el estado actual de cuestión si se tratase de un clima laboral desigual para hombres y mujeres.			
*Qué tipo de medidas:				

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Contrataciones externas con criterios de igualdad de género			
26	Inclusión de la igualdad como pauta para la selección de proveedores			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de proveedores a los que se les ha exigido cumplimiento de la normativa vigente sobre igualdad, respecto del total de organizaciones.	En cuanto a normativa vigente, considerando en sentido amplio condiciones de trabajo dignas y acorde a los convenios colectivos establecidos para la organización. Así como el cumplimiento de disposiciones básicas relacionadas con los derechos de las mujeres, específicamente salarios equiparados por su actividad, licencias por maternidad, entre otras.		
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Es esperable que si existe una preocupación e implementación holística de la igualdad de género en la organización, este contemplado incluso que tipo de contrataciones externas se hacen, y que dichas contrataciones estén de la misma línea de igualdad de género que la organización.			

IE	Indicadores Específicos							
TEMA	Gestión igualitaria en el reclutamiento de RRHH							
27	Empleo y mecanismos de paridad							
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto	Tiempo de medición	
	Existencia de cuotas para mujeres de ocupaciones masculinas y viceversa. (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Supone eliminar las metodologías informales para la selección del personal y cualquier forma de reclutamiento discriminatorio. A su vez comprende que el lenguaje de la convocatoria debe ser inclusivo. En este marco es crucial la existencia de personal de RRHH capacitado en género que pueda aportar esta perspectiva. (PNUD 2010). Uno de los “momentos clave” que operan en la segregación laboral se produce en el momento de la contratación del personal (Mauro, 2004) En buena medida, la segregación por género de los puestos de trabajo se encuentra predefinida con anterioridad a la búsqueda del personal para cubrirlos. Para muchos trabajos, no se busca a la mejor persona posible para desempeñarlo, sino a un varón o a una mujer con determinadas características (Novack et al. 2008)							
1.Las cuotas se refieren a la existencia de normativa que estipule una cantidad o porcentaje determinado de presencia femenina o masculina en una ocupación en particular.								

IE	Indicadores Específicos			
TEMA	Gestión igualitaria en el reclutamiento de RRHH			
27	Empleo y mecanismos de paridad			
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de puestos de trabajo creados, por sexo	Se calcula como el porcentaje de empleos creados para mujeres (hombres) sobre el total de empleos creados, por cien. Este indicador responde a si se mantiene el objetivo de equidad de género en la organización.		
	Porcentaje de continuidad en el puesto laboral, por sexo	Se mide como el porcentaje de ambos sexos que continúan trabajando sobre el total de hombres y mujeres que acaban de comenzar en la actividad.		
QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Supone eliminar las metodologías informales para la selección del personal y cualquier forma de reclutamiento discriminatorio. A su vez comprende que el lenguaje de la convocatoria debe ser inclusivo. En este marco es crucial la existencia de personal de RRHH capacitado en género que pueda aportar esta perspectiva. (PNUD 2010). Uno de los “momentos clave” que operan en la segregación laboral se produce en el momento de la contratación del personal (Mauro, 2004) En buena medida, la segregación por género de los puestos de trabajo se encuentra predefinida con anterioridad a la búsqueda del personal para cubrirlos. Para muchos trabajos, no se busca a la mejor persona posible para desempeñarlo, sino a un varón o a una mujer con determinadas características (Novack et al. 2008)				

IE	Indicadores Específicos			
	TEMA	Gestión igualitaria en el reclutamiento de RRHH		
	28	Lenguaje y canales de la organización en el procesos de selección del personal		
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de ofertas de trabajo publicadas con lenguaje en femenino/masculino y que evita el lenguaje sexista.	Se calcula como el total de ofertas laborales no sexistas, dividido por el total de ofertas laborales publicadas, por cien.		
	Cantidad de anuncios que se publican en canales habituales de comunicación de mujeres.	Se entiende como canales habituales, medios a los que las mujeres tengan acceso según el área, región o tipo de trabajo que se ofrezca.		
	Porcentaje de ofertas que comunican en el procesos de selección el principio de igualdad.	Se calcula como el porcentaje de ofertas que expliciten el principio de igualdad en el anuncio, dividido por el total de ofertas laborales, por cien.		
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Supone eliminar las metodologías informales para la selección del personal y cualquier forma de reclutamiento discriminatorio. A su vez comprende que el lenguaje de la convocatoria debe ser inclusivo. En este marco es crucial la existencia de personal de RRHH capacitado en género que pueda aportar esta perspectiva. (PNUD 2010). Uno de los “momentos clave” que operan en la segregación laboral se produce en el momento de la contratación del personal (Mauro, 2004) En buena medida, la segregación por género de los puestos de trabajo se encuentra predefinida con anterioridad a la búsqueda del personal para cubrirlos. Para muchos trabajos, no se busca a la mejor persona posible para desempeñarlo, sino a un varón o a una mujer con determinadas características (Novack et al. 2008)			

IE	Indicadores Específicos							
	TEMA	Gestión igualitaria en el reclutamiento de RRHH						
	29	Empleo y mecanismos de paridad						
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto	Tiempo de medición	
	Existencia de cambios en las pruebas de selección de personal para que no se prioricen los valores y comportamientos masculinos o femeninos en función del contenido del puesto. Especificar de que tipo de cambios se tratan. (*) (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de prohibiciones expresas a indagar sobre las responsabilidades familiares de las personas candidatas.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de acciones positivas introducidas en los procedimientos de selección para equilibrar la presencia de hombres y mujeres.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	Existencia de un procedimiento formal y documentado para la búsqueda, selección y reclutamiento de personal con un enfoque de competencias y de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Supone eliminar las metodologías informales para la selección del personal y cualquier forma de reclutamiento discriminatorio. A su vez comprende que el lenguaje de la convocatoria debe ser inclusivo. En este marco es crucial la existencia de personal de RRHH capacitado en género que pueda aportar esta perspectiva. (PNUD 2010). Uno de los “momentos clave” que operan en la segregación laboral se produce en el momento de la contratación del personal (Mauro, 2004) En buena medida, la segregación por género de los puestos de trabajo se encuentra predefinida con anterioridad a la búsqueda del personal para cubrirlos. Para muchos trabajos, no se busca a la mejor persona posible para desempeñarlo, sino a un varón o a una mujer con determinadas características (Novack et al. 2008)							
	*Amplie su respuesta: 1-Cuando hablamos de priorizar lo entendemos como cualidades como la fuerza, o condiciones como la disponibilidad de hombres y mujeres. En este indicador deben especificar los cambios introducidos en función de esto por la organización.							

IE		Indicadores Específicos						
TEMA		Gestión igualitaria en el reclutamiento de RRHH						
30		Principio de no discriminación de género en el reclutamiento del personal						
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencias de mecanismos de decisión basado únicamente en las características del puesto y en los perfiles de competencias. (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Anteúltimo año
	Existencia de mecanismos de discriminación directa. (2)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
SI		NO	SI	NO	SI	NO	Anteúltimo año	
<p>QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>Supone eliminar las metodologías informales para la selección del personal y eliminar cualquier forma de reclutamiento discriminatorio. A su vez comprende que el lenguaje de la convocatoria debe ser inclusivo. En este marco es crucial la existencia de personal de RRHH capacitado en género que pueda aportar esta perspectiva. (PNUD 2010). Uno de los “momentos clave” que operan en la segregación laboral se produce en el momento de la contratación del personal (Mauro, 2004) En buena medida, la segregación por género de los puestos de trabajo se encuentra predefinida con anterioridad a la búsqueda del personal para cubrirlos. Para muchos trabajos, no se busca a la mejor persona posible para desempeñarlo, sino a un varón o a una mujer con determinadas características (Novack et al. 2008)</p>								
<p>1.Los perfiles de competencia son los mensurables a partir de la educación, experiencia y conocimientos de los/las postulantes. 2.Un mecanismo de discriminación directa es por ejemplo, el hecho de hacer exámenes de embarazos antes de contratar mujeres.</p>								

IE		Indicadores Específicos			
TEMA		Gestión igualitaria en el reclutamiento de RRHH			
31		Sexo del aspirante y el proceso de selección			
Cuantitativos	Qué se mide	Detalles para su cálculo		Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de mujeres y hombres aspirantes a los procesos de selección por puesto, categoría y área profesional.				
	Proporción de personas aspirantes/ contratadas por tipo de puesto, categoría profesional y área de trabajo, desagregado por sexo.				
<p>QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>Supone eliminar las metodologías informales para la selección del personal y eliminar cualquier forma de reclutamiento discriminatorio. A su vez comprende que el lenguaje de la convocatoria debe ser inclusivo. En este marco es crucial la existencia de personal de RRHH capacitado en género que pueda aportar esta perspectiva. (PNUD 2010). Uno de los “momentos clave” que operan en la segregación laboral se produce en el momento de la contratación del personal (Mauro, 2004) En buena medida, la segregación por género de los puestos de trabajo se encuentra predefinida con anterioridad a la búsqueda del personal para cubrirlos. Para muchos trabajos, no se busca a la mejor persona posible para desempeñarlo, sino a un varón o a una mujer con determinadas características (Novack et al. 2008)</p>					

IE		Indicadores Específicos						
TEMA		Gestión igualitaria en el reclutamiento de RRHH						
32		Formación en género del equipo de selección de personal						
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Los responsables de los procesos de valoración de puestos de trabajo y selección de personal tienen formación en igualdad de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Anteúltimo año
<p>QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR</p> <p>Supone eliminar las metodologías informales para la selección del personal y eliminar cualquier forma de reclutamiento discriminatorio. A su vez comprende que el lenguaje de la convocatoria debe ser inclusivo. En este marco es crucial la existencia de personal de RRHH capacitado en género que pueda aportar esta perspectiva. (PNUD 2010). Uno de los “momentos clave” que operan en la segregación laboral se produce en el momento de la contratación del personal (Mauro, 2004) En buena medida, la segregación por género de los puestos de trabajo se encuentra predefinida con anterioridad a la búsqueda del personal para cubrirlos. Para muchos trabajos, no se busca a la mejor persona posible para desempeñarlo, sino a un varón o a una mujer con determinadas características (Novack et al. 2008)</p>								

IE				
Indicadores Específicos				
TEMA Igualdad de género en el personal de la organización				
33 Capacitación de los integrantes de la organización sobre igualdad de género				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Hombres y mujeres con capacitación en género y porcentaje sobre el total de la organización.			
	Cantidad de talleres destinados a fortalecer el liderazgo de las mujeres y porcentaje de mujeres que participaron de ellos.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR En estos indicadores esperaríamos encontrar que existen capacitaciones acerca de la temática de igualdad de género, y que a su vez la organización y dentro de ella sus integrantes, perciban el contexto de igualdad. Por último, se esperaba poder entender en qué medida se relacionan los ausentismos de varones y mujeres con cuestiones relacionadas con su condición de género, para relevar la situación del personal en miras a afrontar el contexto desde la perspectiva igualitaria.			

IE				
Indicadores Específicos				
TEMA Igualdad de género en el personal de la organización				
35 Ausentismos				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Número de hombres y mujeres que han faltado al trabajo, promedio de duración y causas. (*)			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR En estos indicadores esperaríamos encontrar que existen capacitaciones acerca de la temática de igualdad de género, y que a su vez la organización y dentro de ella sus integrantes, perciban el contexto de igualdad. Por último, se esperaba poder entender en qué medida se relacionan los ausentismos de varones y mujeres con cuestiones relacionadas con su condición de género, para relevar la situación del personal en miras a afrontar el contexto desde la perspectiva igualitaria.			
	*Causas de ausentismos:			

IE				
Indicadores Específicos				
TEMA Igualdad de género en el personal de la organización				
34 Percepción de desigualdad de género en la organización				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de hombres y mujeres que consideran que existe desigualdad en el plano horizontal de la organización.			
	Porcentaje de hombres y mujeres que consideran que existe desigualdad por categoría y área.			
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR En estos indicadores esperaríamos encontrar que existen capacitaciones acerca de la temática de igualdad de género, y que a su vez la organización y dentro de ella sus integrantes, perciban el contexto de igualdad. Por último, se esperaba poder entender en qué medida se relacionan los ausentismos de varones y mujeres con cuestiones relacionadas con su condición de género, para relevar la situación del personal en miras a afrontar el contexto desde la perspectiva igualitaria.			

IE				
Indicadores Específicos				
TEMA				
Desarrollo profesional: ascensos.				
36				
Ascensos de mujeres				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de mujeres y hombres ascendidas/os.	Se calcula como la cantidad de mujeres (hombres) que han sido ascendidas, dividido el total de mujeres (hombres), por cien.		
	Porcentaje de mujeres y hombres con carga familiar ascendidos.	Cantidad de mujeres (hombres) ascendidas (os), dividido por el total empleados, por cien.		
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Se espera que existan medidas en orden de favorecer la igualdad y la equidad en las oportunidades dentro de la organización. Con medidas de crecimiento profesional que se puedan equilibrar con la corresponsabilidad familiar entre trabajadores y trabajadoras. Sobre la base de PNUD 2010			
*Causas de ausentimos:				

IE								
Indicadores Específicos								
TEMA								
Desarrollo profesional: ascensos.								
37								
Grado de dificultad percibida para el ascenso en la organización								
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de un procedimiento documentado con perspectiva de género para los ascensos. (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
		QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR						
	Se espera que existan medidas en orden de favorecer la igualdad y la equidad en las oportunidades dentro de la organización. Con medidas de crecimiento profesional que se puedan equilibrar con la corresponsabilidad familiar entre trabajadores y trabajadoras. Sobre la base de PNUD 2010							
1. Aquí se consideran qué parametros o peso se atribuye a la disponibilidad horaria, calificación, logro de resultados, innovación y habilidades personales, en función al tipo de puesto al que se promociona.								

IE				
Indicadores Específicos				
TEMA				
Desarrollo profesional: ascensos.				
38				
Grado de dificultad percibida para el ascenso en la organización				
CUANTITATIVOS	Qué se mide	Detalles para su cálculo	Anteúltimo año	Último año
	Porcentaje de integrantes de la organización que consideran que ser hombre o mujer es una variable que influye en el ascenso.	Este indicador presupone que hay mecanismos, como encuestas, en lo que esto es relevado.		
	Porcentaje de mujeres que consideran que los trabajos domésticos no remunerados son un obstáculo para los ascensos.	Este indicador presupone que hay mecanismos, como encuestas, en lo que esto es relevado.		
	QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR Se espera que existan medidas en orden de favorecer la igualdad y la equidad en las oportunidades dentro de la organización. Con medidas de crecimiento profesional que se puedan equilibrar con la corresponsabilidad familiar entre trabajadores y trabajadoras. Sobre la base de PNUD 2010			

IE	Indicadores Específicos							
TEMA	Problemáticas de género y acciones de RS							
39	Grado de incorporación de las problemáticas de género en las políticas de RS de la organización							
CUALITATIVOS	Qué se mide	Se cumple el indicador		consideramos su aplicación		Nunca hemos tratado este asunto		Tiempo de medición
	Existencia de menciones a la igualdad entre mujeres y hombres en la documentación de RS.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
	La organización se nutre de información de organizaciones afines a la igualdad de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año
								Anteúltimo año
Realiza una identificación de los potenciales vínculos institucionales en materia de género.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Último año	
							Anteúltimo año	
QUÉ ES LO ESPERADO EN ESTE INDICADOR								