

Género y Estadísticas

Indicadores de Género

Teresa Lara

11 de octubre 2013

Algunos indicadores para medir la desigualdad de género

Desde la década de los setenta aparecen diferentes formas para medir las diferencias entre mujeres y hombres y aparecen indicadores cualitativos y cuantitativos que solo hacían referencia a los comportamientos de las mujeres, sin relacionarlos con los de los hombres y se medía el desarrollo de las mujeres, con el tiempo y dado los resultados de diferentes investigaciones y el consenso de organizaciones especializadas así como organismos internacionales se promovió la medición en función de los cambios relativos cualitativos y cuantitativos entre mujeres y hombres. Se inicia entonces la medición de género en el desarrollo.

Antecedentes

- * Conferencia de Beijing 1995. Plataforma de Beijing.
- * Plan de acción de la República de Cuba. Reciente evaluación del Plan de Acción.
- * PNUD (Índice de Potenciación de Género, Índice de desigualdad de género)
- * CEDAW, artículo 11 de la convención
- * Objetivos de desarrollo del milenio. Objetivo 3
- * Consenso de Quito 2007
- * 18 Conferencia Internacional de estadísticas del trabajo 2008
- * Consenso de Brasil 2010
- * CEPAL (Conferencia sobre la mujer 2012)

Algunos resultados

País	IDH	IDG	IEG(Social Watch)
Noruega	1	5	89 (media)
Países Bajos	7	1	79 (baja)
Colombia	79	90	64 (baja)
Níger	167	136	26 (crítica)
Burundi	166	79	69 (baja)

Breve caracterización de la fuerza laboral según sexo en la actividad empresarial en Cuba

Perfil estadístico del empleo femenino a inicios de la reformas económicas.

- Antes de terminar la primera década de este siglo algo más del 90% de las mujeres se empleaban en el sector estatal.
- Solamente el 17% del sector cooperativo y algo más de la quinta parte de los trabajadores por cuenta propia.
- La feminización del sector de los servicios. Las empleadas en este sector abarcan el 62% del total de ocupados en este sector.

Breve caracterización de la fuerza laboral según sexo en la actividad empresarial en Cuba

- * Las mujeres empleadas son el 38,1% de la ocupación total
- * Según la edad. Las mujeres ocupadas son el 40,5% de los jóvenes empleados.
- * De acuerdo a su categoría ocupacional. Las técnicas son más del 60% y las administrativas alrededor del 75%.
- * La tasa de desocupación se mantiene alrededor de un 2% ligeramente superior a la de los hombres.

Por donde van las mujeres y los hombres en el proceso de actualización económica

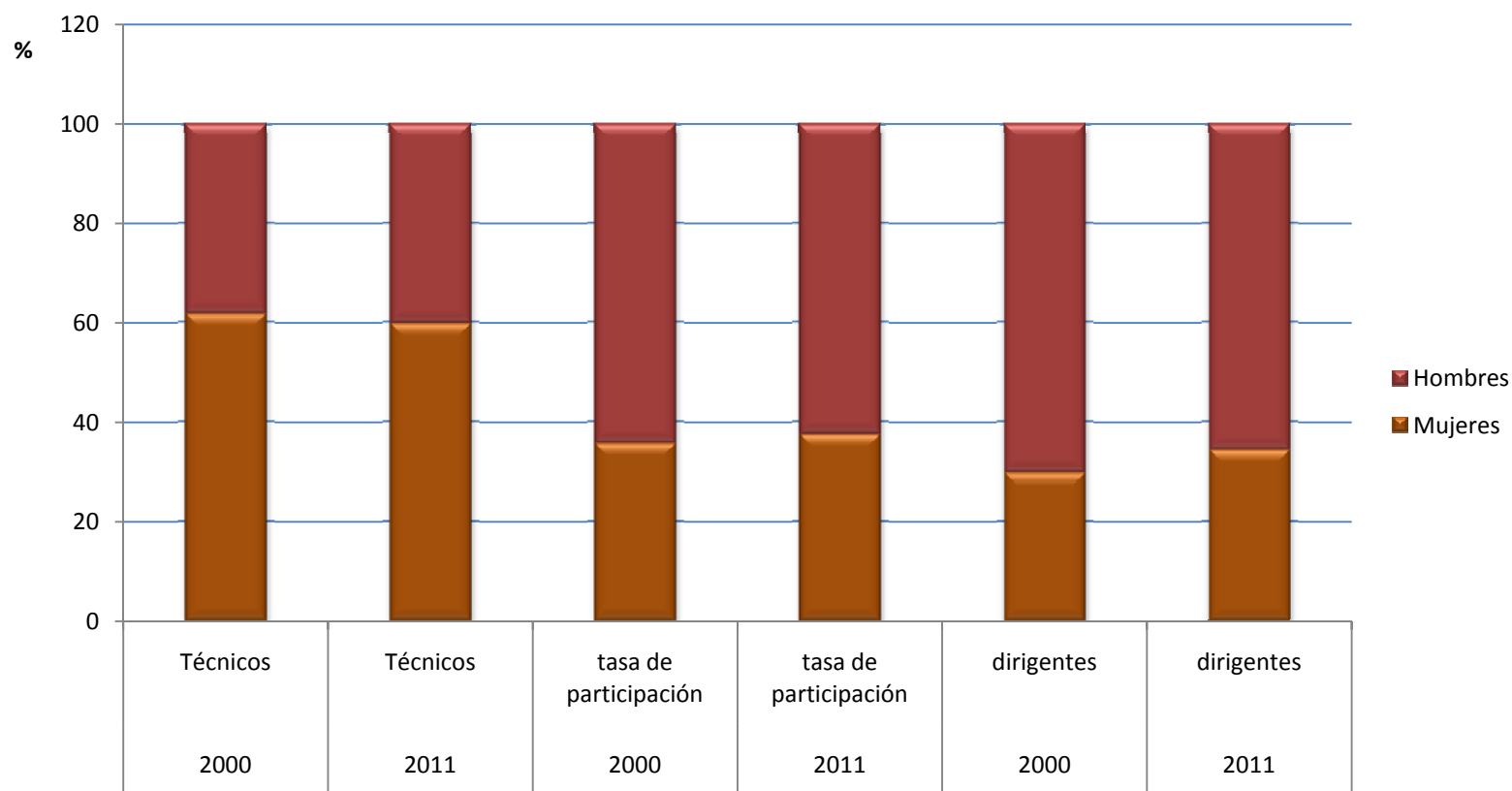
- * En 2011 salieron del empleo 24.000 mujeres, mientras que los hombres se incrementaron en más de 49.000
- * Las ocupadas participaron en el empleo total de 2011 con el 37,5 por ciento, proporción que había sido superior en 2010 (38,1%).
- * Las desocupadas se incrementaron en algo más de 15.000 en el mismo lapso, para alcanzar una tasa de desocupación de 3,5 por ciento mayor que la de los hombres.

Por donde van las mujeres y los hombres en el proceso de actualización económica

- * En 2011 los mayores decrecimientos de las empleadas estuvieron en el sector de los servicios comunales, sociales y personales, con casi 45.000.
- * Por ocupación, hubo 30.600 personal menos de servicio.
- * En relación a la edad salieron del empleo 81.100 mayores de 55 años.

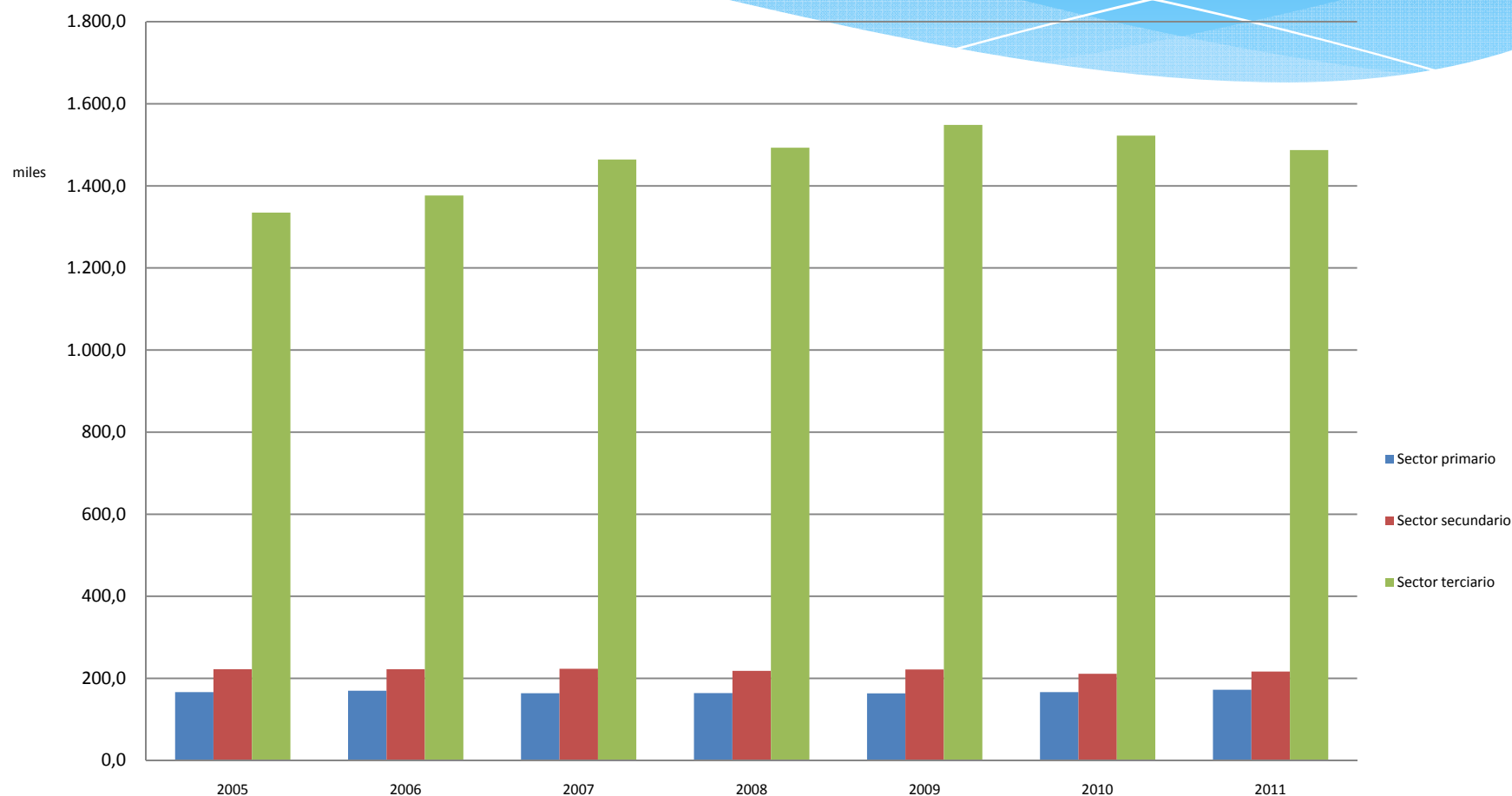
Por donde van las mujeres y los hombres en el proceso de actualización económica

Indicadores seleccionados del empleo según sexo
2000-2011



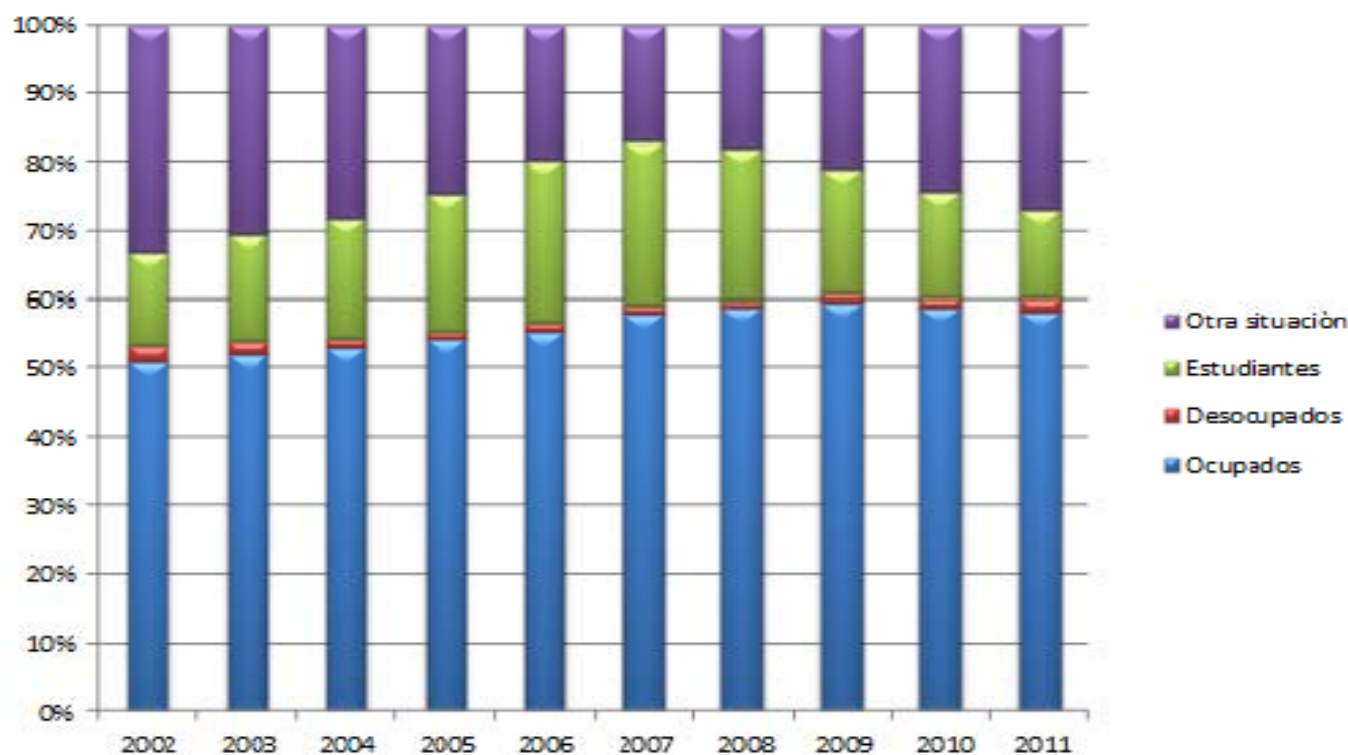
Por donde van las mujeres y los hombres en el proceso de actualización económica

Mujeres Ocupadas por sectores económicos
2005-2011

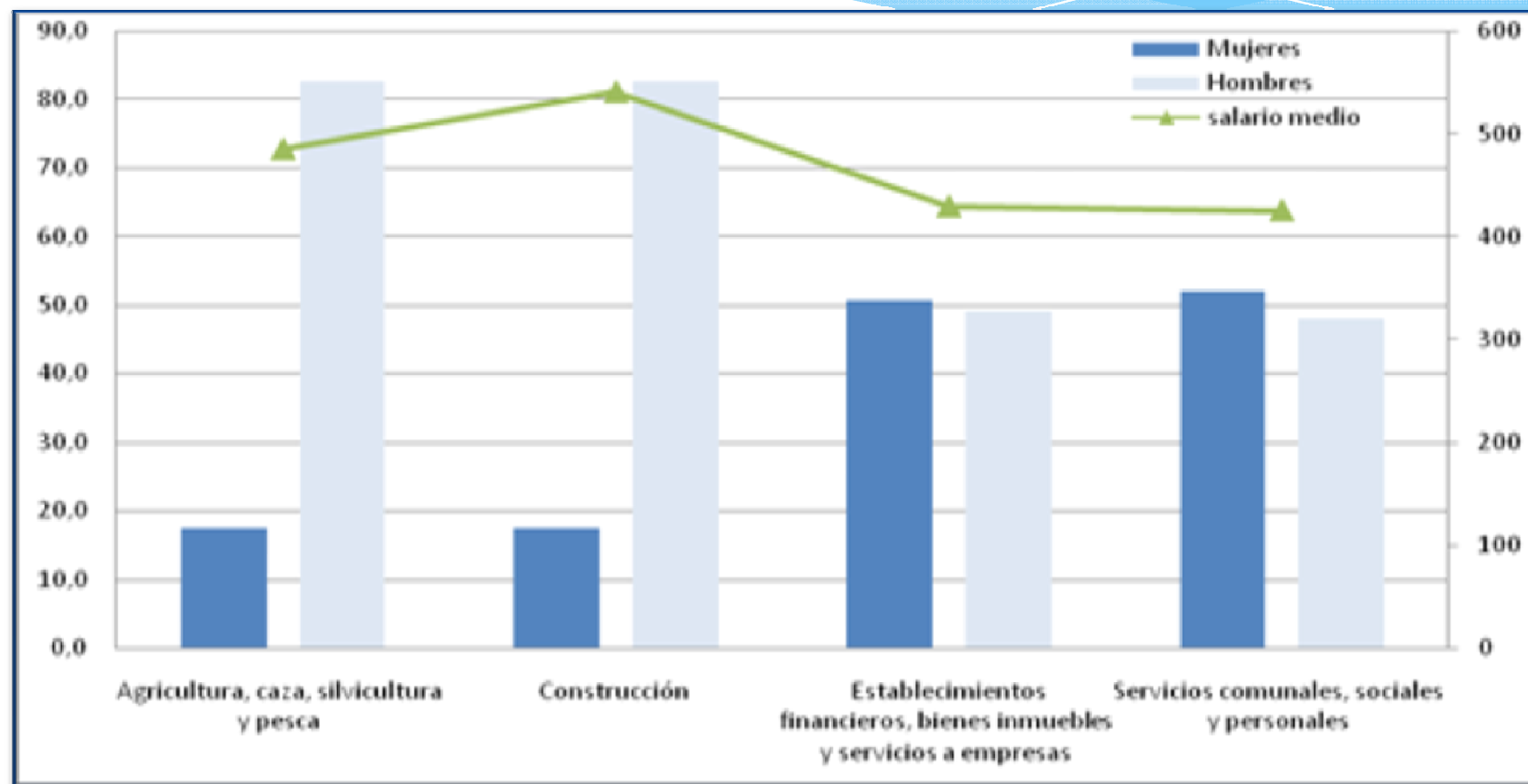


¿Donde están las mujeres?

Estructura de la población femenina en edad laboral según actividad principal
2002-2011

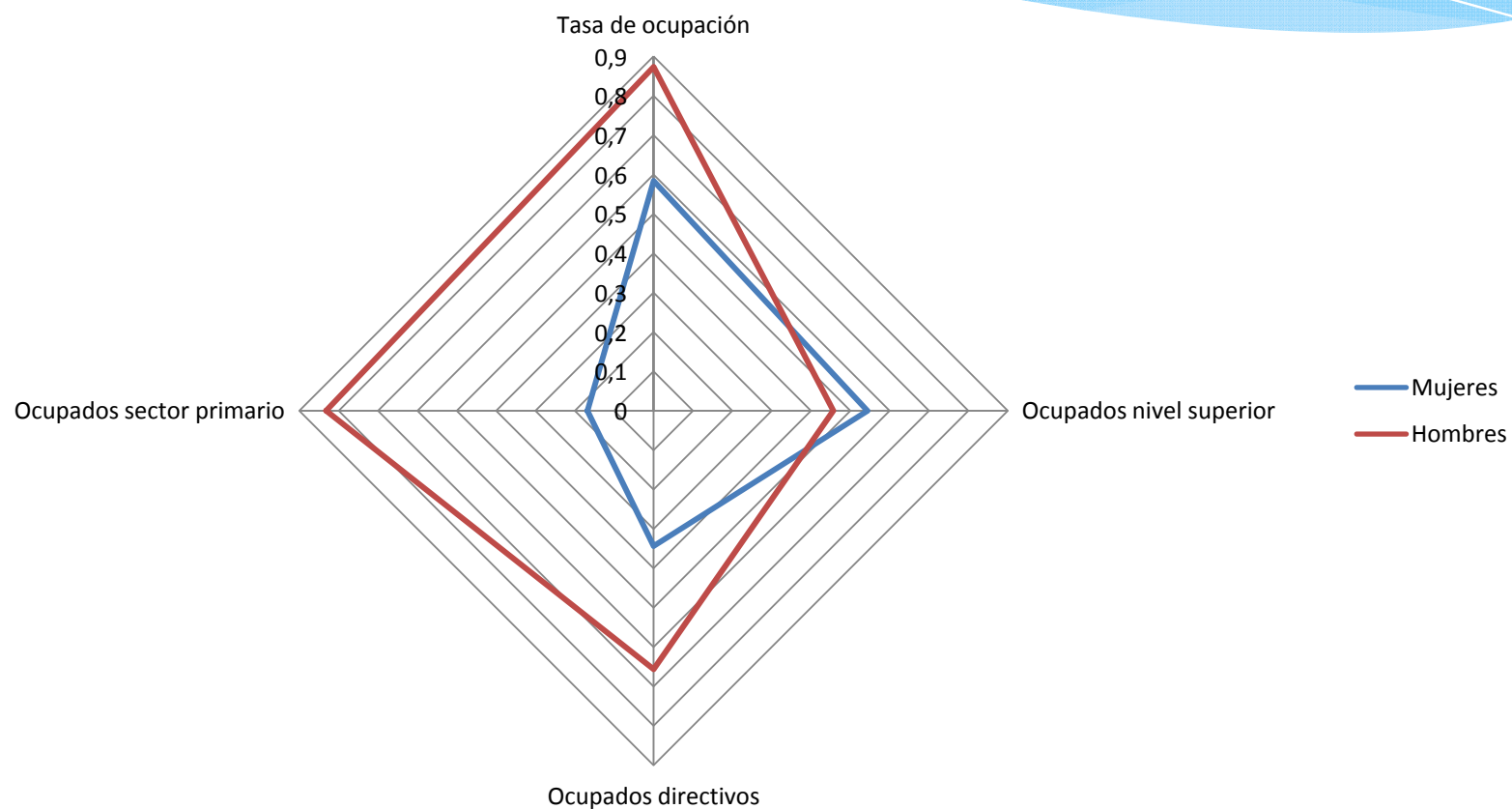


¿Donde están las mujeres?



¿Donde están las mujeres?

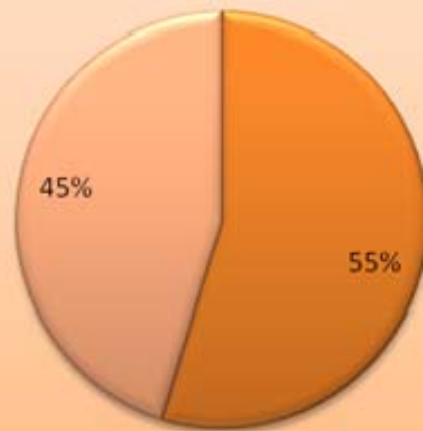
**Diamante de la equidad de género en el empleo
2011**



Visibilizar el trabajo no remunerado

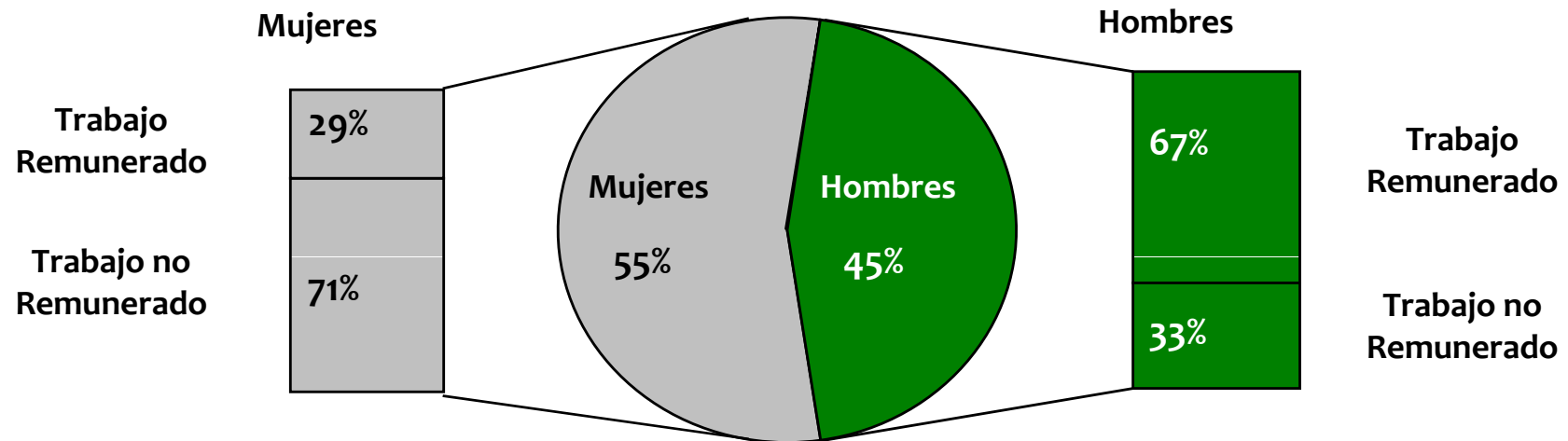
Distribución por sexo del trabajo total

■ Mujeres ■ Hombres



Visibilizar el trabajo no remunerado

TOTAL DE HORAS TRABAJADAS (Ambas Zonas)



Una mirada diferente

La equidad de género en la empresa requiere de una mirada diferente:

- * Incorporar al análisis nuevos conceptos. Cambiar procedimientos y prácticas de gestión organizacional con el fin de transformar el manejo del capital humano y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades y de resultados entre trabajadores y trabajadoras.
- * Reconocer y valorar el capital humano que representa las mujeres.
- * Aprovechamiento eficiente de la reserva de productividad de las mujeres .
- * Caracterizar a las mujeres en el trabajo remunerado.
- * Explicar la relación de dependencia entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado.
- * Visibilizar el trabajo total de las mujeres.

Propuesta de indicadores para el diagnóstico de la equidad de género en la empresa

- * Porcentaje de trabajadores y trabajadoras, desglosados por diferentes condiciones contractuales, de acuerdo a (Ante proyecto Código de trabajo sección segunda artículo -26, 27, 28- tiempo indeterminado, determinado)
- * 2. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras, por edad
- * 3. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras, por años de antigüedad en la empresa
- * 4. Distribución funcional por sexo (por área, departamento, secciones, unidades)
- * 5. Distribución ocupacional, por sexo (detallar ocupaciones, categoría ocupacional o puestos de trabajo)
- * Distribución de trabajadores y trabajadoras, por años de educación formal completos (primario, medio, medio superior, superior)
- * 7. Distribución de trabajadores y trabajadoras, por niveles salariales

Indicadores para el seguimiento y/o monitoreo

- * Índice de segregación ocupacional (segregación horizontal y vertical)
- * Diferencia salarial mensual y anual entre hombres y mujeres (brecha salarial)
- * Relacionar la productividad de la empresa con la dirección masculina o femenina
- * Relacionar la productividad de la empresa con la cantidad de mujeres de la empresa
- * Relacionar la productividad de la empresa con la cantidad de profesionales mujeres y hombres
- * Número total de horas dedicadas al trabajo doméstico no pagado y al trabajo pagado, por sexo.
- * Tasa de participación de hombres y mujeres en actividades domésticas dentro del hogar (Corresponsabilidad vida laboral y vida familiar)

Indicadores de resultado

Son los resultados del cambio en términos de igualdad de género en la empresa

Por último

Muchas gracias