

Indicadores de género en la gestión empresarial

Por Teresa Lara y Sara Artilles



Dando seguimiento al Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, la empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología (GECYT) del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (GECYT) viene realizando talleres de capacitación sobre género y empresa donde se comparten saberes sobre el conocimiento de género, la igualdad de género y su medición. Estos encuentros transitan desde lo conceptual hasta evaluar una propuesta de indicadores para el diagnóstico de la igualdad de género en la empresa, mediante un intercambio participativo.

En uno de estos talleres se consultaron 52 participantes –38 mujeres y 14 hombres– que, de forma anónima, debían responder sobre una lista de 15 indicadores para referir su aceptación acerca de los más apropiados para describir la igualdad de género en la empresa. Esta propuesta se elaboró con racionalidad y de acuerdo con la disponibilidad de información en las empresas.

Los indicadores cuantitativos caracterizaban por sexo a las personas empleadas, según el tipo de contrato, la edad, la categoría ocupacional, el salario, el nivel educacional, la productividad y las responsabilidades con familiares dependientes. En lo cualitativo, se definieron indicadores relacionados con la captación y selección del personal según sexo, los procedimientos y las prácticas de captación de quienes se emplean por la empresa y los motivos de las ausencias al trabajo para las trabajadoras y los trabajadores.

Como resultado de esta consulta, se aprobó el 52 por ciento de los indicadores con una participación del 86 por ciento de las personas consultadas. Los indicadores de mayor aceptación para medir la igualdad de género en la empresa resultaron los siguientes:

1. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras según la edad.
2. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras por años de antigüedad en la empresa.
3. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras por niveles salariales.
4. Relación de la productividad de la empresa con las mujeres empleadas.
5. Relación de la productividad de la empresa con los hombres empleados.
6. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con hijas/os a su cargo.
7. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con adultos mayores a su cargo.

Estos indicadores fueron aceptados por algo más del 62 por ciento de las y los participantes y el comportamiento por sexo fue muy similar, excepto en la medición diferencial de los empleados y empleadas a cargo de hijos, hijas y personas adultas mayores, cuya aceptación mayoritaria fue de las mujeres, con el 77 por ciento.

Un interés particular para continuar en la construcción de esta iniciativa es contar con la contribución de todas las personas que actualmente se vinculan a empresas estatales, así como al sector no estatal (cooperativas, trabajadores por cuenta propia) cuyas aportaciones puedan fortalecer la investigación.