

Aclaraciones metodológicas:

En este apartado realizaremos algunas breves especificaciones sobre los aspectos metodológicos a tener en cuenta para que el instrumento de recolección de datos sea utilizado correctamente.

Para lograr que esta encuesta tenga representatividad, es necesario llegar a la mayor cantidad de respuestas posibles. Se calcula que tiene que alcanzarse como mínimo un 10% del universo de 900 aprox, para que los datos sean precisos.

Consideramos que el estudio realizado en 2022 es un recurso importante que permite ver a las empresas destinatarias de la encuesta de forma concreta cómo se utilizan los datos, generando así seguridad y confianza para responder, por esta razón sugerimos ofrecer acceso al mismo (link).

La encuesta es anónima ya que esto permite reducir los sesgos potenciales en las respuestas, debido a que las personas se sienten más cómodas a responder con mayor sinceridad. Además, promueve una mayor participación ya que reduce la preocupación de quedar expuestos/as.

Las categorías de análisis de las secciones 1 y 2 de la encuesta se mantienen casi igual a las del estudio realizado en 2022 dado que constituyen los aspectos de caracterización de las empresas y los datos cuantitativos en relación a la distribución del personal por género.

Introducimos la categoría de personas de género no binario, ya que a partir de Decreto 476/2021 se incorporó la posibilidad de optar por la nomenclatura "X" en el DNI y el pasaporte, para reconocer identidades de género por fuera del binomio masculino/femenino. Sin embargo, la categoría no fue incluida en las otras preguntas, porque en general no es un dato que se releve o se tenga en cuenta. Pero incorporarlo es fundamental para visibilizar la diversidad y sugerimos que puedan seguir indagando este aspecto como variable de análisis.

Respecto de las preguntas relacionadas a nivel de instrucción, no fueron desestimadas ya que nos pareció que indagar sobre este tema es muy importante a la hora de revelar, por ejemplo, la relación entre el nivel de instrucción y los cargos ocupados por mujeres; pero que estos datos sean relevantes para medir sobre desigualdad de género en este aspecto es necesario cruzar los mismos con otras categorías (tales como jerarquía de los cargos y área laboral) y el instrumento utilizado (formulario) no lo permite. Sugerimos, a posteriori, indagar de otra manera para poder profundizar en estas hipótesis, con otros instrumentos.



A partir de la sección 7 se busca indagar sobre aspectos que permitan diagnosticar la situación general de las bodegas en relación a políticas de género, políticas de cuidado y brechas de género. Por último, se indaga sobre la necesidad de implementar medidas en el corto plazo para promover la equidad de género en su empresa.

Ante cualquier duda o consulta comunicarse a:
perspectivasconsultora03@gmail.com .