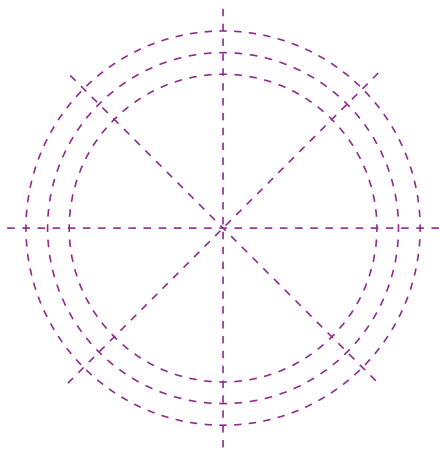




MODELO
DE “CALIDAD
CON EQUIDAD DE GÉNERO”
VERSIÓN 2:2013





Ministerio de Desarrollo Social
Ministro Daniel Olesker

Instituto Nacional de las Mujeres
Directora Beatriz Ramírez Abella

División de Políticas Transversales y Empoderamiento
Nohelia Millán

Departamento de transversalidad de género en el ámbito de trabajo
Libia Ferone

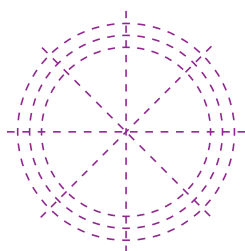
Responsables de la redacción del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” Versión 2: 2013*

INMUJERES:

Ana Sosa Ontaneda, Daniela Tellechea Díaz, Luciana Fainstain, Natalia Genta Rossi, Libia Ferone, Valentina Perrotta González.

LATU:

Carina di Candia



Revisiones y aportes al Modelo de “Calidad con Equidad de Género” Versión 2: 2013

INMUJERES: Nohelia Millán, Silvana Balsa Ruella, Lorena Alesina, Micaela Tellechea, Adelaida Entenza.

LATU:

Mariela De Giuda, Alberto Varela

Comités de Calidad con Equidad de Género de Empresas Públicas

Carmen Anastasía (OSE), Diva Seluja (UTE), Roberto Fontes (ANP), Rosario Turunday (ANTEL), Jorge Montaldo (ANP), Magalí Ponce (OSE), Robert Montenegro (OSE), Enrique Lorenzo (UTE), Adriana Alfonso (UTE), Sandra Bottero (UTE).

Comité Asesor del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”

Alejandra Iervolino (ONU -MUJERES), Alma Fernández (PIT-CNT), Gonzalo Blasina (INACAL), Mariela De Giuda (LATU), Virginia Varela (PNUD).

Equipo auditor LSQA

Alcira Castro, Laura Angeloni, Lucía Monteiro

Equipo auditor UNIT

Carolina Bartesagui, Mónica Rosadilla, Alejandro Castiglia

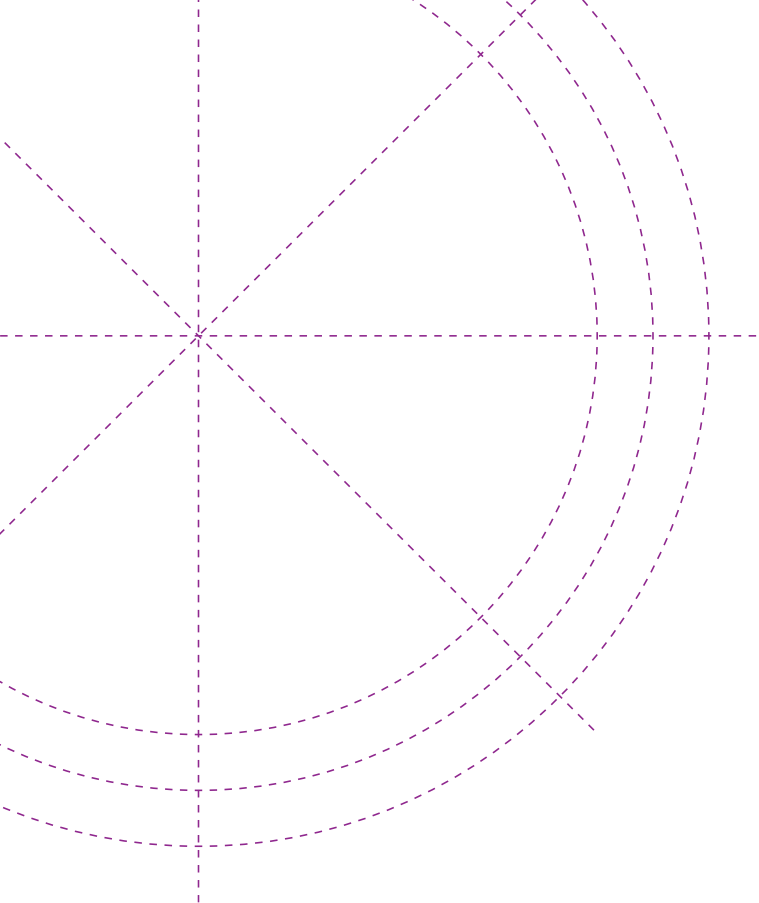


*Responsables de la elaboración del Documento de Trabajo. Modelo de “Calidad con Equidad de Género” Versión 1: 2009

Marisa Acosta, Mariela Quiñones, Virginia Varela (PNUD), Alejandra Iervolino (ONU MUJERES), Carmen Beramendi, Mariela Giuda (LATU), Carina di Candia (LATU), Silvana Demicheli (LATU), Gabriela Silva (LATU), Daniel Ottado (LATU)
Capítulo Marco Normativo: Libia Ferone, Martha Marquez.
Capítulo 1 Contexto: Lucía Scuro, Víctor Borrás..

ÍNDICE

Prólogo	4
Introducción	5
Capítulo 1: Contexto	
1.1-Desigualdades de género en el mercado laboral	6
1.2- Marco Normativo	9
Capítulo 2: Enfoque del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”	
2.1 Ubicación institucional del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”	13
2.2 Objetivos y propósitos del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”	13
2.3. Lineamientos de intervención del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”	14
Capítulo 3: Niveles del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”	
3.1 Características de las organizaciones que aspiran implementar el Modelo	16
3.2 Participantes y proceso de otorgamiento del Sello	16
3.3 Características generales de los niveles	17
Capítulo 4: Requisitos del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”	
Nivel 1: Compromiso	18
Nivel 2: Implementación	21
Nivel 3: Mejora	25
Nivel 4: Sostenibilidad	29
Glosario	35
Bibliografía	39
Anexo	40



PRÓLOGO

En el año 2005, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), con el apoyo de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y en ese momento el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) hoy ONU MUJERES, desarrolla un conjunto de iniciativas orientadas a promover la calidad con equidad en el mundo productivo uruguayo.

Esto generó un proceso de gran riqueza en materia de conocimiento y mejora del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” que hoy se logra plasmar en la reedición de esta guía de carácter certificable. Esta herramienta ha sido diseñada para lograr la reducción de las brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en forma más justa.

Es en el PIONA (Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos) donde se sostiene globalmente este Modelo de “Calidad con Equidad de Género” por su contribución a las Líneas Estratégicas de Igualdad (LEI) en la Innovación, enmarcadas en la estrategia de desarrollo del actual gobierno dentro del denominado “Uruguay Innovador”:

LEI 32: Desarrollo de medidas para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de investigación y generación de conocimiento que contribuyan a los procesos de innovación productiva y social.

LEI 33: Desarrollo de medidas para que organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal.

Adoptar una metodología de trabajo como la propuesta en este sistema de gestión permite remover la discriminación institucionalizada, directa e indirecta, y garantizar criterios más equitativos para la valoración de las tareas que desempeñan varones y mujeres.

Este Modelo asimismo, cobra gran importancia en el marco de un proceso fermental de las políticas de género en Uruguay y hacia una Política Nacional de Género.

Beatriz Ramírez Abella
Directora
Instituto Nacional de las Mujeres
Ministerio de Desarrollo Social

INTRODUCCIÓN

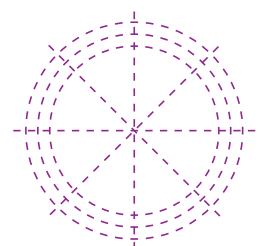
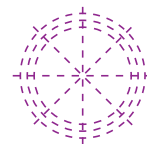
Este documento es un instrumento de consulta permanente para las organizaciones en los diferentes niveles de avance del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”. Su propósito consiste en presentar a la Dirección de las organizaciones y en particular a los Comités de Calidad con Equidad de Género de las mismas, la información y orientación que les posibilite liderar cada una de las etapas definidas para obtener el Sello de “Calidad con Equidad de Género”. A tales efectos, se presentan y sistematizan las capacidades que las organizaciones deben desarrollar así como los conceptos y enfoques que los equipos necesitan incorporar para lograr los avances y resultados esperados.

El capítulo 1 presenta el marco socioeconómico y normativo que oficia de contexto a este Modelo.

En el capítulo 2 se pueden encontrar los objetivos del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” así como la presentación institucional del mismo. También figuran en este capítulo los lineamientos de intervención.

En el capítulo 3 se desarrollan las características que deben tener las organizaciones que aspiran implementar el Modelo así como la descripción del proceso de otorgamiento del Sello de “Calidad con Equidad de Género”. Además, se pueden conocer en este capítulo las principales características de los niveles de certificación.

Por último, en el capítulo 4 se describen los requisitos del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” para cada uno de los niveles, los cuales son parte fundamental del proceso de certificación.



CAPÍTULO 1: CONTEXTO

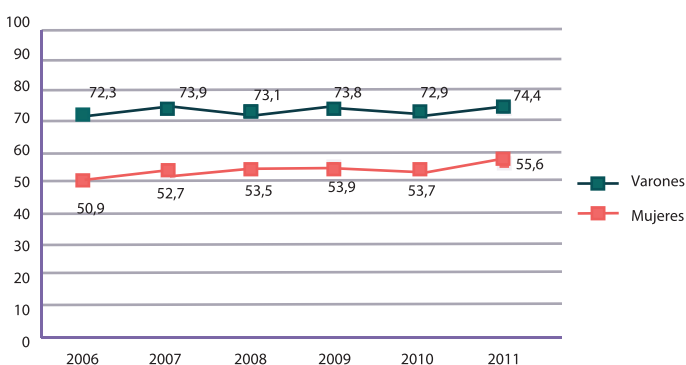
1.1- DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación en el ámbito laboral como “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”. Asimismo plantea la existencia de discriminación estructural propia del ordenamiento social, las estructuras institucionales y los mecanismos jurídicos, que refleja y reproduce prácticas y efectos discriminatorios.

La esfera del trabajo y los ingresos son áreas de análisis centrales para dar cuenta de las inequidades de género; espacios sociales donde el peso de las relaciones de género es particularmente significativo (CEPAL, UNIFEM, UNFPA, 2006). A continuación se presentan de forma sintética una serie de indicadores que abordan distintas dimensiones del mundo del trabajo –tanto remunerado como no remunerado– con el fin de visibilizar las desigualdades de género presentes en el mismo.

Los datos en su gran mayoría provienen del Sistema de Información de Género del Instituto Nacional de las Mujeres.

Evolución de Tasa de actividad por sexo. Año 2011



Fuente: Sistema de Información de Género-INMUJERES, en base a ECH 2011 INE

Mientras que la tasa de actividad de los varones permanece relativamente constante entre 2007 y 2011, en el caso de las mujeres se incrementa tres puntos porcentuales, de 52,7% a 55,6%, lo que indica que algún segmento de la población femenina que antes no accedía al mercado de empleo, se incorpora al mismo y se encuentra empleada o buscando un empleo activamente. En el año 2012, esta tasa tiende a estancarse tanto para las mujeres (en 55,4%) como para los varones (en 73,2%).

Tasa de actividad de varones y mujeres entre 14 y 49 años según cantidad de niños y niñas menores de 13 años de edad en el hogar. Año 2012

	Varones	Mujeres	Total
0	79,4%	69,5%	74,8%
1	83,0%	69,0%	75,3%
2	86,2%	66,3%	75,3%
3 y más	83,9%	55,6%	68,0%
Total	81,6%	67,7%	74,5%

Fuente: Sistema de Información de Género-INMUJERES, en base a ECH 2012 INE

El cuadro anterior presenta la tasa de actividad de mujeres y varones según la cantidad de niños/as menores de 13 años en el hogar. Mientras para las mujeres, a medida que se incrementa el número de niños/as se reduce su tasa de actividad, en el caso de los varones ocurre el proceso contrario, es decir, se incrementa la tasa de actividad a medida que aumentan la cantidad de niños/as. La variación de las tasas de actividad de mujeres y varones según número de niños/as, nos muestra cómo la carga social exclusiva de las responsabilidades de cuidado en las mujeres constituye un obstáculo para su acceso al mundo laboral y un impacto en las trayectorias laborales.

La tasa de empleo se considera habitualmente como un indicador de la demanda laboral dentro de un país o región. Entre los años 2007 y 2012 se ha generado un mayor número de puestos de trabajo, fenómeno que se refleja en el aumento generalizado de las tasas de empleo tanto para el total de la población como para mujeres y varones.

Tasa de actividad, empleo y desempleo según sexo. Año 2012

Tasa de actividad	Varones	Mujeres	Total
	72,3%	55,4%	63,8%
Tasa de empleo	Varones	Mujeres	Total
	69,8%	51,1%	59,9%
Tasa de desempleo	Varones	Mujeres	Total
	4,6%	7,9%	6,1%

Fuente: Sistema de Información de Género-INMUJERES, en base a ECH 2012 INE

Si bien los indicadores han mejorado en los últimos años, al ver las tasas de actividad y empleo de las mujeres en relación con la de los varones, se registran importantes brechas que se aproximan al 18% (55,4% y 73,2% en las tasas de actividad; 51,1% y 69,8% en las de empleo).

Específicamente en lo que respecta al desempleo, si bien en estos años se registra un importante descenso en el caso de las mujeres (de 12,4% en el año 2007 a 7,9% en el 2012), aún se mantiene una brecha de 3 puntos porcentuales con respecto a los varones (7,9% vs 4,6%).

Tasa de desempleo por sexo y tramos de edad para los años 2006 y 2011.

Grupos de edad	2006		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
14 a 21 años	28,2	40,3	18,2	27,3
22 a 29 años	10,6	20,8	6,0	11,5
30 a 50 años	4,3	9,4	2,1	4,9
60 y más años	5,4	6,9	2,0	2,6

Fuente: Sistema de Información de Género-INMUJERES, en base a ECH 2012 INE

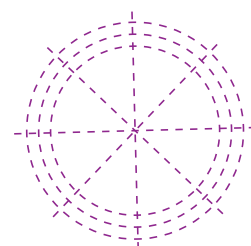
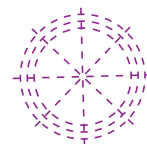
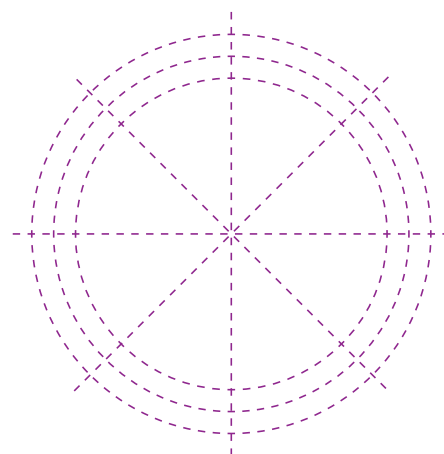
La tasa de desempleo expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa de un país o región. Desde el punto de vista económico, constituye un indicador del desajuste entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo.

Si se comparan los valores que toman las tasas de desempleo femenina y masculina, se observa que el fenómeno es más agudo para las mujeres, cuyas tasas de desocupación son ampliamente mayores sobre todo para las que tienen hasta 21 años de edad, que presentan las tasas de desocupación más altas, incluso en la actual coyuntura histórica de bajos niveles de desempleo. Según datos del 2012, se reporta una mejoría para este rango de población, siendo del 28,8% para las mujeres y del 16,9% para el caso de los varones; sin embargo, la brecha de género del 12% aún expresa importantes diferencias.

También resulta especialmente notoria la tasa de desempleo en la población afrodescendiente. Durante el año 2012 la tasa de desempleo de las mujeres afrodescendientes se eleva a 11,5%, y a 5,8% en los varones afrodescendientes. Esto revela cómo la discriminación de género se conjuga con la discriminación étnico-racial profundizando desigualdades en el mercado laboral.

En el cuadro siguiente, interesa observar la distribución de población según condición de actividad y sexo. Una de las diferencias importantes entre varones y mujeres, es que los varones se encuentran mayormente representados entre las personas ocupadas y las mujeres entre las que realizan exclusivamente los quehaceres del hogar.

Para el año 2012, la diferencia entre ocupados varones y mujeres es de 18,8 puntos porcentuales (69,9% vs 51,1%). Asimismo, entre las personas que realizan exclusivamente quehaceres del hogar existe una diferencia cercana al 13%, que en el caso de los varones no alcanza el 1%.



Distribución porcentual de la condición de actividad de personas de 14 y más años según condición de actividad y localidad geográfica, por sexo. Total país, 2012.

Condición de actividad económica	Montevideo		Localidades mayores a 5000 hab.		Loc. menores a 5000 hab. y zonas rurales		Total	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ocupados	69,7%	54,8%	86,6%	48,5%	74,9%	47,8%	69,9%	51,1%
Desocupados	3,9%	4,6%	3,4%	4,4%	1,8%	3,7%	3,4%	4,4%
Realizan quehaceres del hogar	0,8%	11,0%	0,6%	14,2%	0,6%	17,6%	0,7%	13,2%
Estudiantes	8,4%	7,9%	9,0%	9,8%	6,5%	8,7%	8,5%	8,9%
Rentistas, pensionistas, jubilados/as y otros	17,2%	21,8%	18,4%	23,2%	16,2%	22,1%	17,6%	22,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Sistema de Información de Género-INMUJERES, en base a ECH 2012 INE

Si bien se viene produciendo una creciente inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, se sigue observando una fuerte diferenciación de género en la estructura ocupacional por rama de actividad (segregación horizontal). Como se presenta en el próximo cuadro, los servicios sociales emplean al 50,6% de las mujeres y al 18,5% de los varones. Dentro de éstos, el servicio doméstico, la enseñanza y la salud son actividades claramente feminiza-

das, mientras que la presencia femenina es marginal en sectores como el agropecuario, la construcción y el transporte.

Cabe destacar que el 16% de las mujeres son ocupadas en el sector doméstico, y en el caso de las mujeres afrodescendientes la cifra aumenta al 25%, es decir, una de cada cuatro.

Distribución porcentual de la población ocupada según rama de actividad y sexo. Total país, 2011.

	Varones	Mujeres	Total
Agropecuaria, pesca, casa y explotación de minas o conteras	12,6%	4,2%	8,8%
Industria manufacturera, suministro de electricidad, gas y agua	15,9%	9,8%	13,1%
Construcción	13,7%	0,8%	7,8%
Comercio por menor y por mayor, alojamiento y servicio de comida	21,3%	22,5%	21,8%
Transporte y almacenamiento	7,5%	1,6%	4,9%
Informática y comunicación	2,2%	1,5%	1,9%
Actividades financieras y de seguros	1,4%	1,9%	1,6%
Actividades inmobiliarias	0,5%	0,5%	0,5%
Actividades profesionales científicas y técnicas	2,9%	4,0%	3,4%
Actividades administrativas y servicio de apoyo	3,5%	2,7%	3,2%
Servicios sociales	18,5%	50,6%	33,0%
Administración pública, defensa y act. de organizaciones extraterritoriales	7,3%	5,8%	6,7%
Enseñanza	2,6%	10,4%	6,1%
Servicios sociales y salud	3,1%	13,1%	7,6%
Otras actividades de servicio: arte, entretenimiento y recreación	4,2%	5,4%	4,7%
Servicio doméstico	1,3%	16,0%	7,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Sistema de Información de Género-INMUJERES, en base a ECH 2012 INE

La brecha salarial muestra otro aspecto de las desigualdades sociales de género en el mercado de trabajo. El salario por hora de las mujeres en el Uruguay es 10 puntos porcentuales inferior al de los varones. El mercado laboral paga un 30% menos a las mujeres sin instrucción que a los varones en esta misma situación (INMUJERES, 2011). Sumado a esto, educarse no genera iguales beneficios para unos y otras. Esto se expresa en ambos extremos: las mujeres que tienen entre 4 y 6 años de educación ganan el 81,3% del total que perciben los varones, y aquellas con 16 y más años de educación perciben un 80,4% de lo que sus colegas varones. Las causas de estas brechas salariales se explican por la división sexual del trabajo y las desiguales oportunidades de ascenso a las carreras laborales.

Proporción de los ingresos de las mujeres respecto a los varones según años de estudio. Total país, año 2012.

Años de educación	Proporción
4 a 6 años	81,3%
7 a 9 años	78,4%
10 a 12 años	83,3%
13 a 15 años	85,7%
16 y más años	80,4%

Fuente: Sistema de Información de Género-INMUJERES, en base a ECH 2012 INE

Trabajo remunerado y no remunerado

Uno de los aspectos que dificultan alcanzar la equidad entre varones y mujeres en el mundo del empleo está determinada por las diferentes responsabilidades que asumen en el ámbito privado y de la reproducción familiar.

Las diferencias en la actividad económica de las mujeres están profundamente vinculadas al concepto de división sexual del trabajo, el cual permite analizar cómo una sociedad distribuye las responsabilidades de la producción y reproducción. Además de la asignación de las tareas, en las sociedades se constituyen y establecen los valores que se asignan a estas actividades.

En la distribución de la responsabilidad del cuidado de dependientes tienen participación el Estado, el mercado, las familias y/u otros arreglos comunitarios; sin embargo, En el informe “Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay” realizado en el 2009 por el Instituto Nacional de Estadística, la Universidad de la República y el Instituto Nacional de las Mujeres, se establece que en Uruguay las personas destinan un promedio semanal de 27 horas al trabajo no remunerado. Mientras que los varones dedican 15.7, las mujeres destinan 36.3 horas semanales a tareas relativas al cuidado, trabajo doméstico y voluntariado.

Tiempo promedio semanal dedicado al trabajo no remunerado según sexo. Total país, año 2007

Mujeres	Varones	Total
36,3	15,7	27,4

Fuente: Uso del tiempo y trabajo no remunerado, INE 2008.

En cuanto a la participación en el trabajo no remunerado el 91% de las personas en edad de trabajar realizan trabajo no remunerado, sin embargo, las mujeres superan a los varones en 10 puntos porcentuales en su dedicación.

Tasa de participación en el trabajo no remunerado. Total país, año 2007

Mujeres	Varones	Total
95,7	85,4	91,0

Fuente: Uso del tiempo y trabajo no remunerado, INE 2008.

Estos datos confirman las desigualdades de género en las prácticas del trabajo no remunerado y ayudan a explicar la dificultad de las mujeres para integrarse al mundo del empleo.

A partir de los datos de la Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales sobre el Cuidado realizada en el 2011 por la Facultad de Ciencias Sociales de la UDELAR, INMUJERES y ANII se observa también cómo subsiste a nivel discursivo una clara división sexual del trabajo. En el “deber ser” del cuidado para las mujeres predomina la obligación del cuidado directo, mientras que en el “deber ser” del cuidado de los varones predomina el garantizar el cuidado, su rol de proveedores económicos. Para más de la mitad de la población uruguaya las madres están obligadas a cuidar personalmente a hijos e hijas menores de 1 año, mientras que solo una tercera parte creen que los padres tienen la misma obligación. Por el contrario, con respecto a garantizar el buen cuidado de hijos e hijas, 6 de cada 10 personas creen que los padres varones están obligados a garantizarlo, mientras que tan solo 4 de cada 10 personas cree lo mismo acerca de las madres.

Los datos de esta encuesta también evidencian que ante la imposibilidad de articular los cuidados con el mercado laboral, las mujeres declaran que optarían en mayor medida por abandonar sus empleos o reducir sus ingresos. Más de un tercio de las mujeres estarían dispuestas a abandonar su empleo en caso de tener que cuidar a un/a hijo/a menor de 1 año, si tuviera dificultades para tomarse una licencia adicional luego de finalizar su licencia maternal. El 21,5 % de ellas abandonarían provisoriamente su empleo y 12,6 % lo haría en forma definitiva. En el caso de los varones, estos porcentajes se reducen al 10,1 y 5,1 %, respectivamente.

El cuidado de dependientes impacta de forma diferencial en las trayectorias laborales de varones y mujeres, promoviendo que las mujeres tengan trayectorias laborales discontinuas e ingresos diferenciales en el presente y futuro.

1.2 - MARCO NORMATIVO

El concepto de Calidad con Equidad de Género debe indefectiblemente estar alineado con lo dispuesto en diversas normas internacionales y nacionales que integran el derecho positivo uruguayo y que tienen entre sus objetivos el logro de la igualdad en las condiciones de trabajo.

Constitución Nacional

Corresponde destacar algunos artículos:

- El art. 7: consagra el derecho a ser protegido en el goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad.
- El art. 8: establece la igualdad de todas las personas ante la ley.
- El art. 36: refiere al derecho de todas las personas a elegir libremente el trabajo que prefieran.
- El art. 53: coloca al trabajo bajo la protección especial de la ley.
- El art. 54: dispone que la ley deberá reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio diversos derechos: la independencia de su conciencia moral y cívica, la justa remuneración (que implica la exclusión de cualquier forma de discriminación al respecto), la limitación de la jornada y el descanso semanal, así como la higiene física y moral (que comprende en la actualidad todo lo re-

lativo a la salud, seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo).

• El art. 72: establece que la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno, derechos que no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación, indicándose las formas de suplir esa ausencia (art. 332).

Principales instrumentos internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)
- Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, y Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU, 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, OEA, 1994)

En el art. 11 de la CEDAW se establece: “Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en particular:

- I. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano,
- II. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- III. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- IV. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.
- V. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.
- VI. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otra incapacidad para trabajar así como el derecho a vacaciones pagadas.
- VII. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo incluso la salvaguardia de la función de la reproducción”.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, OEA, 1994) establece el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, incluyendo el derecho a ser libre de toda

forma de discriminación y considerando al acoso sexual en el trabajo como una forma de violencia (arts. 2 y 6).

Convenios Internacionales del Trabajo (O.I.T.)

- I. Convenios de Igualdad: Convenio No. 100 sobre “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.
- II. Convenio No. 111 sobre “igualdad en el empleo y la ocupación” y Convenio No. 156 sobre “igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”.
- III. Convenio Internacional del Trabajo No. 103 sobre “protección de la maternidad”, considerada como condición para la igualdad.
- IV. Convenio Internacional del Trabajo No. 142 sobre orientación y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.
- V. Declaración socio-laboral del MERCOSUR (1998) cuyo art. 1º. establece el derecho a no ser discriminado en el empleo y ocupación por razón –entre otras- de sexo u orientación sexual.

Legislación Nacional

• **Ley 11.577** (14/10/1950) artículos 16 y 17 establecen la prohibición de despido de la trabajadora grávida y luego de su reintegro -si lo hiciere en condiciones normales- y fija el monto del despido para el caso de efectuarse el mismo.

• **Ley 16.045** (02/06/1989) prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

En su artículo 2 establece prohibiciones en cuanto a la discriminación en:

- Llamados para provisión de cargos
- Criterios de selección
- Reclutamiento y contratación
- Criterios de evaluación de rendimiento
- Derecho a la promoción y ascenso
- Estabilidad laboral
- Beneficios sociales
- Suspensión y despido particularmente en las casos de cambio de estado civil, embarazo o lactancia
- Posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica;
- Capacitación y actualización
- Criterio de remuneración

• **Decreto 37/997** (05/02/1997) reglamentario de la ley 16045 califica al acoso sexual como “una forma grave de discriminación” determinando sus características en el artículo 5.

• **Ley 17.215** (24/09/1999) establece el derecho de toda trabajadora pública o privada (en estado de gravidez o período de lactancia) a un cambio temporario de funciones si éstas resultaren perjudiciales para ella o el/la hijo/a.

• **Ley 17.242** (20/06/2000) declara de interés público la prevención de cánceres génito-mamarios otorgando a las

trabajadoras de la actividad pública y privada el derecho a un día de licencia especial con goce de sueldo para realizar exámenes de Papanicolau y radiografía mamaria.

• **Ley 17.292** (25/01/2001) establece licencia especial para trabajadores/as del sector privado que adopten menores de edad.

• **Ley 17.817** (06/09/2004) declara de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo en esta última aquella motivada en el género, orientación o identidad sexual, afectando el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las esferas de la vida pública.

• **Ley 17.930** (19/12/2005) artículo 26 establece una licencia por paternidad en la actividad pública de 10 días hábiles por nacimiento de hijo.

• **Ley 18.104** (15/03/2007) de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.

• **Decreto 184/007** (15/05/2007) aprueba el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos y lo transforma en un compromiso de gobierno que incluye el texto del mencionado Plan.

• **Decreto 291/007** (13/08/2007) Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo No. 155. Al referir al “medio ambiente de trabajo” deben entenderse incluidas las situaciones de acoso sexual y acoso moral en el trabajo, aunque no estén mencionadas en el Decreto, cuyo art. 2º. establece: “Los empleadores deberán garantizar, en los términos previstos por el convenio que se reglamenta, la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

• **Ley 18.406** (24/10/2008) art. 2º., establece entre las competencias del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional -que sustituye a la Junta Nacional de Empleo- en el numeral F: “Diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas”, expresión que en normas anteriores se entendió que incluía la situación de las mujeres.

• **Ley 18.561 Acoso sexual** (11/09/2009) “normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en la relación docente-alumno”. Su objeto es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

• **Ley 18.868 art. 1º** (23/12/2011): Se prohíbe exigir la realización o presentación de test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez, como requisito para el proceso de selección, ingreso, promoción y permanencia en cualquier cargo o empleo, tanto en la actividad pública como privada. Asimismo, se prohíbe la exigencia de toda forma de declaración de ausencia de

embarazo.

• **Ley 19121** (20/08/2013) Estatuto del funcionario público. Artículo 12 establece que la jornada diaria laboral podrá reducirse por lactancia hasta por un máximo de nueve meses; por adopción o legitimación adoptiva por seis meses desde la fecha de vencimiento de la licencia respectiva, todas debidamente certificadas.

Artículo 15 al referir a licencias se prevé que toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad. La duración de esta licencia será de trece semanas.

En caso de nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad,

la licencia por maternidad será de dieciocho semanas. Por paternidad, de diez días hábiles.

Por adopción, de seis semanas continuas, que podrá ser aplicable a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor. Cuando los dos padres adoptantes sean beneficiarios de esta licencia, solo uno podrá gozar de la misma, y al restante corresponderán diez días hábiles.

Para la realización de exámenes genito-mamarios, las funcionarias tendrán derecho a un día de licencia a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolaou o radiografía mamaria. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a un día de licencia a efectos de realizarse exámenes del antígeno prostático específico (PSA) o ecografía o examen urológico.

En casos de inasistencia al servicio debido a situaciones de violencia doméstica debidamente acreditadas el jerarca respectivo dispondrá que no se hagan efectivos los descuentos correspondientes.

• **Ley 19.122** (21/08/2013) Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas de educativa y laboral.

Artículo 2º Se declara de interés el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a integrantes de la población afrodescendientes.

Artículo 3º Los Poderes del Estado, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de los Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, están obligados a destinar el 8% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, para ser ocupados por personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público.

Artículo 5º Se encomienda al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional la determinación de un cupo no inferior al 8% destinado a la población afrodescendiente, en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente.

• **Ley 19.161** (01/11/2013) Art. 1º establece que tienen derecho al subsidio por maternidad:

- trabajadoras dependientes de la actividad privada
- trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre

que tuvieren más de un trabajador subordinado

c) titulares de empresas monotributistas

d) trabajadoras que habiendo sido despedidas, quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo.

Art. 2° Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta de parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.

Art. 7° Establece subsidio por paternidad a los siguientes beneficiarios:

a) trabajadores dependientes de la actividad privada

b) trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social siempre que no tuvieren de un trabajador subordinado

c) Titulares de empresas monotributistas

Artículo 8° El descanso por paternidad tendrá la siguiente duración:

a) un máximo de tres días continuos, a partir de la entrada en vigencia de la ley

b) un máximo de siete días continuos, a partir del 1 de enero de 2015

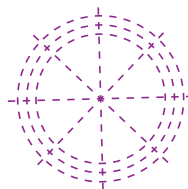
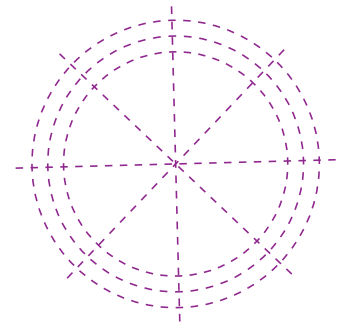
c) un máximo de diez días continuos, a partir del 1 de enero de 2016

Artículo 12° establece que los/las trabajadores/as referidos/as en el art. 1 y art. 7 serán beneficiarios/as de un subsidio para el cuidado del recién nacido finalizado el período del subsidio por maternidad y hasta que el hijo/a cumpla 4 meses de edad.

Dicho plazo máximo de goce de subsidio se extenderá, a partir del 1 de enero de 2015, hasta los cinco meses de edad del hijo/a y a partir del 1 de enero de 2016, hasta sus seis meses de edad.

En el caso de las mujeres trabajadoras también debe tenerse presente que las normas que refieren al Derecho Colectivo se aplican igualmente a trabajadores y trabajadoras (libertad sindical, negociación colectiva y medios de auto tutela de los derechos colectivos).

Este marco no pretende ser una enumeración exhaustiva, sino que deberán tenerse en cuenta y aplicarse en lo pertinente todas las normas jurídicas vigentes en Uruguay.



CAPÍTULO 2: ENFOQUE DEL MODELO DE “CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO”

2.1 UBICACIÓN INSTITUCIONAL DEL MODELO DE “CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO”

El Modelo de “Calidad con Equidad de Género” se inscribe en la División de Políticas Transversales y Empoderamiento del INMUJERES.

El objetivo de la División de Políticas Transversales y Empoderamiento es apoyar y promover la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, programas, acciones y actividades de las instituciones gubernamentales y organizaciones de cualquier otro tipo en todo el territorio nacional.

En consonancia con sus objetivos, la División ofrece herramientas para facilitar la institucionalidad de género así como la consolidación de estructuras encargadas de la temática en la interna de los organismos (Mecanismos para la promoción de las temáticas de género, Comités de Calidad con Equidad con Equidad de Género, etc.)

Mediante el Modelo de “Calidad con Equidad de Género” el INMUJERES reconoce a las organizaciones públicas y privadas que desarrollan en sus ámbitos laborales un sistema de gestión de calidad con equidad de género que visibiliza las inequidades de género, planifica y cumple anualmente acciones hacia su eliminación.

El Modelo de “Calidad con Equidad de Género” atravesó una fase piloto entre fines de 2008 y julio de 2011 donde se contó con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo que junto con el compromiso del gobierno permitió la puesta en práctica, análisis de impactos, buenas prácticas y adecuación de esta herramienta. Este piloto fue posible gracias al compromiso de las altas direcciones y Comités de calidad con equidad de género de las siguientes empresas: Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE), Obras Sanitarias del Estado (OSE), Administración Nacional de Puertos (ANP), Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL) e Intendencia de Canelones. Pasada la fase piloto, estas organizaciones se mantienen en el proceso de mejora y continúan marcando el rumbo de los sistemas de calidad con equidad de género en nuestro país, permeando a otras organizaciones y a la sociedad con sus buenas prácticas.

Esta enriquecedora etapa ha generado que el Modelo se esté implementando en las siguientes organizaciones hasta fines del 2013:

Sector Público:

Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE); Obras Sanitarias del Estado (OSE); Administración Nacional de Puertos (ANP); Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL); Intendencia de Canelones; Intendencia de Maldonado; Ministerio de Relaciones Exteriores; Instituto de Colonización; Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de

Agronomía, Facultad de Veterinaria, Facultad de Psicología y Facultad de Derecho de la UdelAR.

Sector Privado:

Compañía Electrotécnica Industrial (CEI)

A nivel regional, el INMUJERES junto con instituciones pares de once países y el Área de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, decidieron asociarse para crear la Comunidad de “Sellos de Igualdad de Género” con el objetivo de promover la igualdad de género en organizaciones de la región. Dicho espacio representa una oportunidad para intercambiar conocimiento, buenas prácticas y herramientas que inspiran y facilitan la implementación de políticas de igualdad en los países. En la actualidad más de 1400 organizaciones han sido certificadas con Sellos de Igualdad de Género en la región.

2.2 OBJETIVOS Y PROPÓSITOS DEL MODELO DE “CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO”

El Modelo de “Calidad con Equidad de Género” tiene como principal objetivo promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones así como la justicia social.

El Modelo de “Calidad con Equidad de Género” es una guía de carácter certificable que reconoce a las organizaciones que trabajan por la equidad de género incorporándola a la gestión de recursos humanos, logrando así eliminar paulatinamente las discriminaciones, inequidades y brechas de acuerdo a cuatro niveles de incorporación del enfoque en su gestión organizacional.

Cada uno de los niveles es certificado mediante auditorías anuales realizadas por instituciones competentes. De esta manera, el Sello de “Calidad con Equidad de Género” que otorga el INMUJERES es el reconocimiento a quienes incorporan la equidad de género en el sistema de gestión de calidad.

El Modelo se propone:

- Eliminar las barreras culturales y organizativas que puedan estar interfiriendo en el uso de las competencias disponibles en la organización y, por ende, en la eficiencia en el uso de los recursos humanos existentes, factor crucial para alcanzar los actuales patrones de competencia y calidad en la gestión.
- Promover una cultura organizacional que integre el valor de la equidad con el de la calidad en sus prácticas cotidianas dando identidad a la organización tanto en su modalidad de gestión como en sus metas.
- Desarrollar las capacidades de aprendizaje de las organizaciones.
- Promover la responsabilidad social de las organizacio-

nes a través de toda la cadena productiva: trabajadores/as, clientes y/o usuarios/as de los servicios públicos y privados, proveedores y la sociedad en su conjunto.

- Generar una visión integral y moderna de los recursos humanos, ampliando el espectro habitual de la gestión.
- Mejorar el clima laboral y las condiciones de trabajo de varones y mujeres.
- Promover el compromiso del personal con la organización y su función.
- Atraer y retener recursos humanos calificados y comprometidos con el destino de la organización.
- Mejorar la calidad de la organización, sus productos y servicios.
- Potenciar el posicionamiento de la organización y su liderazgo.
- Generar las condiciones que permitan desarrollar organizaciones innovadoras.
- Alcanzar una meta de competitividad genuina en un marco de equidad de la gestión.
- Mejorar la imagen de la organización mediante el reconocimiento de la población del proceso de gestión realizado.

23 LINEAMIENTOS DE INTERVENCIÓN DEL MODELO DE “CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO”

Los lineamientos de intervención del Modelo se articulan en torno a tres conceptos fundamentalmente

- Derechos Humanos
- Equidad de Género
- Calidad con equidad

Derechos Humanos

Actualmente es imposible que los procesos de mejora de la calidad se realicen a espaldas de los beneficios económicos de las organizaciones; estos reconocen que el personal, mediante su participación y sus competencias, son parte de los principios básicos que hacen a una organización competitiva. Si bien el concepto recursos humanos toma en cuenta el uso óptimo del personal para el logro de la eficiencia, no debería ser ajeno a las organizaciones que la gestión de estos recursos -al tener en el centro a la persona, sus derechos, sus capacidades, el aporte de sus habilidades, destrezas (competencias)- implica que el logro de la eficiencia pasa por reconocer el conjunto de dimensiones que no están presentes cuando se incorporan recursos de otra naturaleza. Estas dimensiones son la cultura, las desigualdades sociales, el desarrollo profesional, la equidad. Enfocar la calidad con énfasis en los derechos humanos, implica que las organizaciones se comprometan a respetar y promover estos derechos.

El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos.

En la práctica, este enfoque permite analizar las desigualdades existentes, corregir las prácticas discriminatorias y fortalecer la capacidad de reivindicar derechos. El enfoque de derechos toma como principios la universalidad, la igualdad y la no discriminación, la interdependencia e integralidad de todos los derechos, la participación e inclusión, la rendición de cuentas y el imperio de la ley (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006).

La base del enfoque de derechos humanos es la construcción del sujeto activo e integrado a partir de una cultura social e institucional que garantice los derechos humanos de forma articulada con aspectos más operacionales orientados a reconocer y superar las desigualdades (Güendel, 2003).

Por lo demás, esta perspectiva fortalece el funcionamiento de las organizaciones y las personas en ella implicadas. Potencia su participación activa al reconocer e identificar problemáticas sociales que se expresan en las brechas existentes en su interna. Y a diferencia de otros enfoques más rígidos, contempla las especificidades de los grupos que se presentan en situación de desventaja y en arreglo a esto establece criterios que fortalecen la equidad, la no discriminación, la participación y el empoderamiento (Giménez y Valente, 2010).

Una política organizacional orientada por el enfoque de derechos parte del supuesto de que existe una exposición desigual al riesgo de los distintos grupos, dadas las diferencias asociadas al género, la etnia, la estratificación social y otras variables. De ahí la importancia de trabajar hacia la producción y uso de la información para diagnosticar realidades que permiten evaluar y mejorar el impacto de las acciones. En esta línea, el diagnóstico organizacional con perspectiva de género permite el tratamiento de la información como elemento clave para la toma de decisiones. Particularmente en lo que respecta al enfoque de derechos, permite visibilizar las desigualdades que ocultan los indicadores agregados. A menudo, mediciones de neutralidad aparente no reflejan las desigualdades existentes al no desarrollar análisis pormenorizados que contemplen mayores niveles de desagregación y consideren ejes de carácter transversal como el ciclo de vida, la etnia o el género.

Precisamente, la igualdad y la equidad se concretan en dos ejes claves: el de igualdad-justicia y el de universalidad-diversidad. La unificación de ambos ejes proporciona una definición de la equidad entendida “como la igualdad en las diferencias” (D’Elia y Maingon, 2004: 60-61). Asimismo, esta visión se plasma en la comprensión de las personas como sujetos autorreflexivos, con capacidad de participar e incidir; pero también, en la comprensión de los sujetos y sus relaciones. Por lo que, más que su comprensión como individuos, se piensa en el desarrollo de las personas en clave de sujetos sociales vinculados al mismo tiempo a los planos personal, familiar y social.

Equidad de género

La diferenciación entre varones y mujeres que las sociedades construyen, sustentada en los sistemas de género,

establece relaciones de poder y ámbitos preferenciales para cada grupo: para las mujeres el privado/doméstico/reproducción y para los varones el público/generación de riqueza/productivo.

Esta distribución de roles y tareas se conoce como división sexual del trabajo, e implica que el ámbito de lo doméstico sea asumido como el de desarrollo “natural” de las mujeres mientras el ámbito público sea el propio de los varones.

En el mercado de trabajo remunerado y en la “vida pública” se reproduce la división sexual del trabajo y se constituye como un ámbito de sostén y reproducción de desigualdades de género. La división sexual del trabajo en el mundo laboral se manifiesta, entre otros elementos, en la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones a las que se les otorga menor valor, en la exclusión de las mujeres de cargos de poder y toma de decisión, las responsabilidades, en los menores ingresos que perciben las mujeres sobre los varones, etc.

Las organizaciones juegan un papel esencial en definir, mantener y reproducir la desigualdad de género en el mercado laboral. Las desigualdades de género en las organizaciones se manifiestan a través de los productos, las actividades, las estrategias, las políticas y la cultura interna de las organizaciones

Varones y mujeres en las organizaciones, en tanto valen lo mismo, deben poder ejercer todos sus derechos independientemente de su sexo y desarrollarse plenamente como trabajadores y trabajadoras. Plasmar este principio exige la promoción de la equidad de género, y eso implica que las organizaciones visibilicen las desigualdades que imponen los sistemas de género que se traducen a la interna de su gestión, e implementar acciones tendientes a reparar los desbalances existentes entre varones y mujeres equiparándolos/as así en el ejercicio efectivo de sus derechos.

La transformación de las relaciones de género desde las organizaciones no puede circunscribirse a éstas como si de sistemas cerrados se tratara; no debe operar sólo en las organizaciones, sino desde éstas hacia la sociedad. Por tanto, las organizaciones tienen un papel protagónico en la modificación de las relaciones de género y en las políticas de género, como generadoras de buenas prácticas para la transversalización de género.

Calidad con equidad de género

El concepto de calidad ha variado con el tiempo. En sus comienzos y dentro del sector industrial, la preocupación pasó por reducir costos, luego por alcanzar determinados niveles de productividad y competitividad, lo que a su vez le permitió establecer una relación más directa con sus clientes. Actualmente una organización pública o privada no puede concebir el concepto de calidad en un producto o servicio sin tener a ese cliente (tanto interno como externo) como su razón de existir y enfocar en él todas sus actividades.

Es por ello que algunas organizaciones públicas y priva-

das trabajan adecuando sus procesos según las Normas Internacionales que permiten alcanzar altos niveles en la elaboración de productos o servicios que brindan. Dentro de los objetivos actuales, se encuentra la satisfacción del cliente, fomentar una cultura que dirija los esfuerzos de la organización hacia una mejora continua y la motivación de su personal para el logro de los objetivos establecidos por la organización.

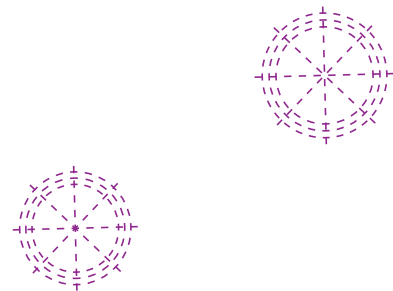
Con más de 1400 organizaciones certificadas en la región, es posible sostener que para un sistema de gestión, agregar el enfoque de género implica medidas integradas y comprensivas para cambiar la estructura y la cultura organizacional, creando condiciones más justas y dignas para trabajadores y trabajadoras.

Relevamientos realizados en el marco de la Comunidad de “Sellos de Igualdad de Género” por Ana Laura Rodríguez Gustá (2010) Empresas que promueven la igualdad Cómo avanzar con un programa de certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género, permiten visualizar cómo al comprometerse con la aplicación de un sistema de esta naturaleza, las organizaciones introducen medidas orientadas a: a) remover la discriminación institucionalizada, directa e indirecta, que coloca a trabajadoras y trabajadores en lugares de desventaja, b) compensar a los grupos más vulnerables dentro de la organización, y c) garantizar criterios más equitativos para la valoración de las tareas que destierren criterios androcéntricos, es decir, criterios que toman como modelo ideal al trabajador masculino desprendido de responsabilidades de cuidado.

Rodríguez Gustá también afirma que supone la modificación de prácticas informales y procedimientos formales, de criterios de promoción, de la infraestructura de la empresa e incluso de su imagen comercial, en aras de establecer condiciones de igualdad y de equidad para trabajadores y trabajadoras.

La incorporación de la calidad con equidad de género propicia una mayor productividad y competitividad a la vez que se contemplan explícitamente los derechos de las personas, principios esenciales del concepto de calidad contemporáneo.

Una gestión organizacional con equidad de género, por ende, debe ser parte sustancial de las acciones de fortalecimiento de la calidad.



CAPITULO 3: NIVELES DEL MODELO DE “CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO”

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES QUE ASPIRAN IMPLEMENTAR EL MODELO

Los requisitos para que una organización pueda acceder a trabajar rumbo a la certificación en el Modelo son los siguientes:

- Cumplir con la legislación nacional y respetar los convenios internacionales suscritos por el país.
- Contar con un sindicato afiliado a la organización sindical más representativa.
- Cumplir con las obligaciones correspondientes al laudo vigente por rama de actividad.
- Contar con más de 50 trabajadores/as. En las organizaciones que cuentan con menos de 200 trabajadores/as en su plantilla, debe certificarse toda la organización. Para organizaciones con 200 trabajadores/as y más, tienen la opción de seleccionar un área para que sea certificada. Quedan excluidas de este Modelo: las microempresas y pequeñas empresas, aunque se prevé la adaptación del Modelo a estas empresas.
- Comprometerse a brindar la información sobre la organización y los datos de personal que el INMUJERES requiera en cualquier etapa del proceso de postulación, implementación y evaluación del Modelo. Este compromiso se hará explícito en un convenio acordado entre el INMUJERES y la organización.

Además, son requisitos de interés aunque no excluyentes:

- Contar con algún sistema de gestión en calidad u otro sistema de gestión implementado o ser proclives a asumir alguno en la organización y/o tener planes activos de responsabilidad social.
- Contar con trabajadores/as representantes en la Comisión de género del PIT-CNT.

3.2 PARTICIPANTES Y PROCESO DE OTORGAMIENTO DEL SELLO

El Modelo de “Calidad con Equidad de Género” reconoce como actores del proceso a:

- El Instituto Nacional de las Mujeres quien dará aprobación al uso de un Sello de reconocimiento de “Calidad con Equidad de Género” en la prestación de los servicios, productos e imagen institucional de las organizaciones/áreas certificadas
- El Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), que asesora al INMUJERES en el diseño y readecuación del Modelo y en el proceso de otorgamiento del Sello de “Calidad con Equidad de Género”.

El desarrollo del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”, así como la implementación del proceso de Otorgamiento del Sello de “Calidad con Equidad de Género” es coordinado y gestionado paralelamente por un Comité Asesor.

El Comité Asesor es presidido por el INMUJERES e integrado también por: Instituto Nacional de Calidad (INACAL), Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la entidad de Naciones Unidas para la Mujer (ONU- MUJERES) y el PIT-CNT.

El objetivo del Comité Asesor es ser un mecanismo reconocido a nivel nacional e internacional que asesore al INMUJERES y contribuya, a través de la transparencia que otorga al proceso, a propiciar un cambio de actitud y de gestión en las organizaciones privadas y públicas de Uruguay, en procura de fortalecer la inversión en el capital humano y social del país bajo condiciones de igualdad y equidad de género.

El Comité Asesor tiene como cometidos actuar como rector y promotor general del proceso de otorgamiento del Sello y aprobar los cambios y/o modificaciones a dicho proceso

Las responsabilidades del Comité Asesor son:

- Analizar todos los informes de auditoría de todas las organizaciones que voluntariamente auditan en el Modelo de “Calidad Con Equidad de Género”.
- Brindar asesoramiento al INMUJERES indicando si avalan o no lo actuado por los equipos auditores y si comparten la recomendación de nivel sugerido por los mismos.
- Otorgar, mantener, extender, reducir, suspender y cancelar certificaciones de niveles y menciones de acuerdo al Modelo “Calidad con Equidad de Género” en entidades solicitantes.
- Tomar decisiones referentes a acuerdos, apelaciones y/o revocatoria de acuerdos referidos al Modelo de “Calidad con Equidad de Género”.
- Impulsar en coordinación con el INMUJERES y otras unidades, procesos de divulgación y sensibilización con perspectiva de género.
- La rendición de la actuado al menos una vez al año.
- Las revisiones del Modelo, para su discusión conceptual y validación.
- Decidir sobre situaciones que ameriten consultas a personas expertas representadas en el mismo.

El proceso de otorgamiento del Sello de “Calidad con Equidad de Género” tiene las siguientes etapas:

1. La organización se contacta con el INMUJERES y presenta una carta en la que da cuenta del cumplimiento de los requisitos para acceder a trabajar hacia la certificación en el Modelo.
2. La organización y el INMUJERES firman un convenio en el que acuerdan que la organización comenzará a trabajar hacia la certificación en el Modelo.
3. La organización realiza acciones de cara al cumplimiento de los requisitos del Modelo para cada uno de sus cuatro niveles y concurre periódicamente a las instancias de capacitación y coordinación organizadas por el INMUJERES con otras organizaciones.
4. La organización coordina y realiza la auditoría en cali-

dad con equidad de género con alguna de las empresas auditoras avaladas por el INMUJERES. El equipo auditor está compuesto por tres integrantes; auditor/a líder, auditor/a en género y experto/a en el Modelo de “Calidad con Equidad de Género” del INMUJERES.

5. El equipo auditor elabora un informe de auditoría donde recomienda el otorgamiento del Sello en determinado nivel. El Comité Asesor recibe ese informe y toma la decisión final sobre el reconocimiento otorgado a la organización, pudiendo solicitar más información u otorgando un plazo – usualmente de tres meses – para el levantamiento de no-conformidades (si existieran).

6. Se otorga el Sello de “Calidad con Equidad de Género” con un año de vigencia para los niveles 1, 2, 3 y dos años de vigencia para el nivel 4.

Cada nivel tiene diez ejes, con distintos grados de exigencia.

Los ejes son los siguientes:

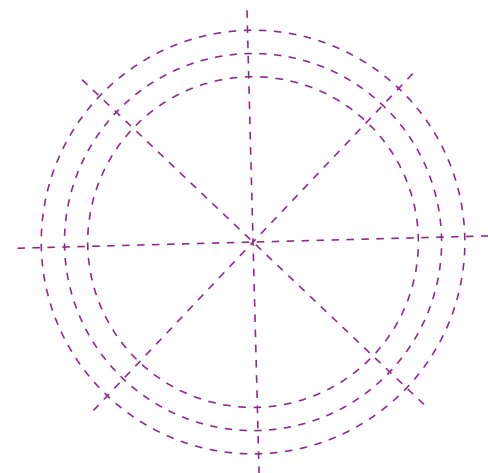
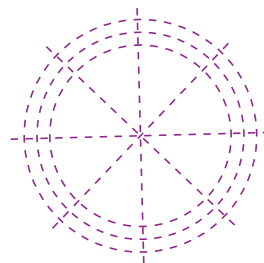
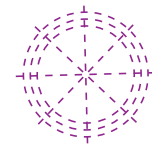
1. Adhesión
2. Documentación
3. Diagnóstico y evaluación
4. Planificación
5. Comunicación
6. Gestión del potencial humano
7. Discriminaciones directas
8. Proveedores críticos
9. Corresponsabilidad
10. Gestión del cambio organizacional

3.3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS NIVELES

El Modelo se desarrolla en cuatro niveles de acuerdo al nivel de profundización de las acciones en la organización: compromiso, implementación, mejora y sostenibilidad. Cada uno de los niveles presenta ciertos requisitos obligatorios que deben cumplirse para obtener cada nivel. Solo una vez cumplidos los requisitos obligatorios de cada nivel puede aspirar el siguiente nivel.

El nivel 1 consiste en la consolidación del compromiso de la organización con la implementación del Modelo incluyendo la disposición de recursos económicos y humanos para la misma. Los principales hitos de este nivel son la generación del diagnóstico organizacional con perspectiva de género, a través del cual se identifican las brechas de género presentes en la organización; la conformación de los equipos de trabajo en la organización (Comité de Calidad con Equidad de Género, Comisión o referente de inequidades de género, Comisión o referente de acoso sexual, Comisión o referente de la recepción, orientación y derivación de mujeres en situación de violencia doméstica), y la generación del Plan de Acción para el período siguiente. El nivel 2 tendrá como uno de los requisitos más relevantes la implementación del Plan de Acción definido en el período anterior, y se centrará en la generación de los distintos procedimientos de actuación. En el nivel 3 se avanza en acciones hacia los proveedores y en el personal subcontratado. Este nivel también incluye la realización de una auditoría interna y la difusión externa de Modelo.

El nivel 4 se centra en la presentación de los indicadores de resultados del proceso, demostrando tendencias positivas en la reducción de las brechas en la segregación horizontal, vertical, en la participación laboral, en la brecha salarial, entre otros. Implica también demostrar una tendencia positiva en el cambio de los indicadores de gestión. También en este nivel se deberá dar respuesta a la interrogante sobre en qué medida los cambios introducidos se están viendo reflejados en la mejora del desempeño organizacional.



CAPÍTULO 4: REQUISITOS DEL MODELO DE “CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO”

Nivel 1: Compromiso

El nivel 1 consiste en la consolidación del compromiso de la organización con la implementación del Modelo. Se refiere a la incorporación del compromiso como parte de la visión organizacional y como un valor reconocido y compartido. Incluye la disposición de recursos económicos y el involucramiento de las personas para la implementación, la existencia de canales de comunicación para la difusión del Modelo, y el reconocimiento de la necesidad de tener una política de formación coherente con el proceso.

En segundo lugar, requiere la identificación de la problemática de la organización y del área de gestión seleccionada, a través de la realización de un diagnóstico que incluya el relevamiento de las brechas de género presentes en la organización. Junto a esto, será necesario un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para conseguir la implementación del Modelo en la organización y el área de gestión seleccionada. Los resultados de ambos informes deberán ser difundidos en todos los niveles de la organización.

Este nivel implica también la conformación del Comité de Calidad con Equidad de Género, el que deberá hacer el seguimiento del proceso a través de la definición de las acciones y la verificación de la implementación. Finalmente, en cuanto a la planificación, la organización deberá elaborar un Plan de Acción con equidad de género para levantar las brechas encontradas en el diagnóstico y cumplir con lo establecido en la Política de Calidad con equidad de género a la vez que generar un Plan Anual de Capacitaciones que incluya sensibilizaciones y capacitaciones en género.

1. ADHESIÓN

1.1 Política de Calidad con equidad de género

La Alta Dirección debe establecer, documentar y firmar la Política de Calidad con equidad de género y debe asegurarse que:

- establezca el compromiso de Calidad con Equidad de Género.
- expresa la necesidad de identificar las desigualdades de género e intervenir sobre sus causas y manifestaciones.
- considera la formación como herramienta para garantizar la equidad de género.
- es difundida y entendida por todo el personal.
- proporciona un marco de referencia para cumplir con los requisitos y mejorar continuamente la eficacia y eficiencia del sistema de calidad con equidad de género

ciencia del sistema de calidad con equidad de género

f. es evaluada periódicamente en cuanto a

- la eficacia de la difusión y su comprensión por los/las colaboradores/as.
- su adecuación.

1.2 Asignación de recursos y presupuesto

La Alta Dirección debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para la implementación del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” así como para su mejora.

1.3 Responsabilidades

Debe existir en la organización/área un Comité que trabaje en Calidad con Equidad de Género

El Comité de Calidad con Equidad de Género debe:

- estar avalado por la Alta Dirección
- tener como cometido el seguimiento del proceso
- garantizar la realización y seguimiento del diagnóstico
- garantizar la elaboración y seguimiento del Plan de Acción con Equidad de Género
- garantizar la designación de un/a referente o comisión encargado/a de la recepción y seguimiento de casos de inequidades de género
- tener la autoridad para definir las acciones y verificar su implementación
- haber recibido (todos/as sus integrantes) sensibilización/ capacitación en género de al menos de 4 horas
- haber sido difundido en cuanto a su existencia y funciones

El Comité de Calidad con Equidad de Género debe estar integrado por:

- integrante de recursos humanos
- integrante del área/ gerencia/ coordinación/ departamento de calidad
- jerarcas y asesores/as
- representante de los/as trabajadores/as organizados/as
- representante del área de comunicación
- asesor/a en calidad con equidad de género (externo/a o interno/a)

Nota 1: Para la conformación del Comité se sugiere entre cinco y nueve miembros, composición balanceada de sexos así como considerar otros ejes de discriminación que se intersectan con el género.

Debe existir en la organización/área un/a referente o comisión encargada de la recepción y seguimiento de casos de inequidades de género y acoso sexual.

El/la referente o comisión encargada de la recepción y seguimiento de casos de inequidades de género y acoso sexual debe:

- estar avalado por la Alta Dirección
- tener sus funciones definidas
- tener un compromiso que garantice la confidencialidad en la recepción y trato de la información de los casos de inequidades de género y acoso sexual

- d. haber sido difundido en cuanto a su existencia y funciones
- e. asegurarse la difusión del compromiso de confidencialidad

2. DOCUMENTACIÓN

2.1 Control documental

Aplica y se exige en los siguientes niveles.

2.2 Auditorías

Aplica y se exige en los siguientes niveles.

2.3 Quejas, reclamos, sugerencias, acciones correctivas

Aplica y se exige en los siguientes niveles

2.4 Inequidades de género

La organización/área debe realizar acciones orientadas a elaborar un procedimiento de recepción y seguimiento de casos de inequidades de género.

2.5 Violencia basada en género

La organización/área debe realizar acciones orientadas a elaborar un procedimiento de recepción y seguimiento de casos de acoso sexual.

3. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN

La organización y el área deben asegurarse la realización y documentación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género.

La organización y el área deben asegurarse que el mismo:

- a. identifique claramente quién lo realizó
- b. emplee como referencia el Modelo de “Calidad con Equidad de Género”
- c. tenga en cuenta la ascendencia étnico-racial de los/as trabajadores/as, adoptando el criterio de autodefinición. En caso de no poder realizarlo debe existir un plan para la incorporación de esta variable a corto plazo
- d. releve las siguientes dimensiones
 - a. distribución socio-demográfica
 - b. nivel de entrada a la organización
 - c. cargos, funciones y competencias
 - d. sistema de remuneraciones
 - e. uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad
 - f. oportunidades de capacitación y desarrollo
 - g. prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual
 - h. incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional.
- e. esté orientado a
 - a. identificar espacios de diferenciación de los/as trabajadores/as sugeridos en el Modelo y sus sesgos de género

- b. detectar categorías que expresan diferencias, tales como distinciones entre lo público y lo privado, lo interno y lo externo, etc.
- c. identificar los espacios de segregación laboral (vertical y horizontal)
- d. identificar espacios de exclusión (esfera pública, ámbitos deliberativos, negación de los derechos y de los mecanismos de protección ciudadana)
- e. identificar las brechas salariales
- f. identificar mecanismos de actuación ante casos de acoso sexual y otras formas de violencia basada en género
- g. identificar desigualdades en el uso del tiempo

La organización y el área debe elaborar un informe FODA.

La organización y el área debe asegurarse la existencia de un listado de recomendaciones que identifique los factores críticos y/o estratégicos que enfrenta.

Nota 2: Para la realización del diagnóstico se debe utilizar la Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, INMUJERES (2011) la cual es una herramienta fundamental para la generación de una línea de base y la identificación de brechas de género.

Nota 3: El diagnóstico organizacional con perspectiva de género implica una recopilación de datos desagregados según sexo así como un relevamiento de información cualitativa con enfoque de género sobre la población involucrada.

4. PLANIFICACIÓN

4.1 Revisión por la dirección

Aplica y se exige en los siguientes niveles.

4.2 Plan de Acción

La organización/área debe elaborar un Plan de Acción con equidad de género que tenga definidos los objetivos explícitos elaborados con enfoque de género que permitan:

- a. reducir o cerrar las brechas de género a corto, mediano y largo plazo
- b. medir el cumplimiento de la Política de Calidad con equidad de género
- c. medir resultados de gestión vinculados a la reducción de brechas
- d. medir impactos de gestión vinculados a la reducción de brechas

El Plan de Acción con equidad de género debe tener definidas:

- a. estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en la organización/área
- b. metas
- c. indicadores que midan el logro de metas establecidas
- d. responsables
- e. recursos
- f. plazos

La organización/área debe asegurarse que el Plan de Acción con equidad de género:

- a. tome en cuenta las recomendaciones del diagnóstico y sea coherente con el mismo
- b. tenga en cuenta todas las dimensiones del diagnóstico en las que se identifican brechas de género
- c. tenga sus objetivos asociados con las brechas identificadas en el diagnóstico
- d. sea elaborado de forma participativa
- e. esté aprobado

5. COMUNICACIÓN

La organización/área debe asegurarse que se establezcan los procesos de comunicación apropiados y que estos consideren:

- a. realizar la comunicación del diagnóstico al conjunto de los/as colaboradores/as de la organización/área
- b. difundir el Plan de Acción con equidad de género aprobado a la interna de la organización/área y en todos los niveles
- c. difundir las metas del Plan de Acción a la interna de la organización/área y en todos los niveles
- d. comunicar los logros alcanzados en el marco del Modelo de "Calidad con Equidad de Género" a la interna de la organización/área

6. GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

6.1 Formación, reclutamiento y selección

La organización/área debe prever la generación o ampliación de las bases informacionales de forma de incorporar la perspectiva de género a las diversas dimensiones de la gestión de recursos humanos (incluyendo uso de licencias y otras).

6.2 Infraestructura y ambiente de trabajo

Aplica y se exige en los siguientes niveles.

6.3 Sistema de remuneraciones

La organización/área debe asegurar que NO exista reducción de los salarios como una forma de castigo o discriminación.

La organización/área debe difundir a la interna de la organización/área la explicación pertinente a los rubros que suelen componer las compensaciones de los/as funcionarios/as.

El pago de los salarios debe realizarse con una explicación tal que asegure la comprensión de su composición.

6.4 Plan Anual de Capacitación

La organización/área debe asegurarse la existencia de un Plan Anual de Capacitación aprobado que:

- a. incluya la asignación de recursos para el periodo siguiente

- b. incluya la temática de la equidad de género
- c. presente como prevé facilitar el acceso horizontal y vertical teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- d. considere una distribución equitativa de la cantidad de horas de capacitación por sexo
- e. considere tipo y objetivos de formación prevista por sexo
- f. prevea acciones de difusión de cada instancia de capacitación/formación para que alcance a todos los/as colaboradores/as sin desigualdades
- g. establezca el criterio de inscripción y habilitación para ambos sexos

La organización/área debe realizar acciones de capacitación/sensibilización en temáticas de género dirigidas a los/las colaboradores/as de la organización/área

7. DISCRIMINACIONES DIRECTAS

La organización/área debe asegurarse la NO existencia de:

- a. solicitud de análisis de embarazo en las empleadas durante el proceso de selección y/o durante su trayectoria laboral.
- b. acciones discriminatorias hacia las mujeres embarazadas; como ser: despidos, traslados arbitrarios, u otros.
- c. preguntas acerca de embarazo o control de natalidad en los documentos asociados al proceso de reclutamiento y selección.
- d. análisis médicos por encima de los que exige la ley al personal de la organización/área
- e. discriminación por cualquier motivo en la organización.

8. PROVEEDORES CRÍTICOS

Aplica y se exige en los siguientes niveles.

9. CORRESPONSABILIDAD

Aplica y se exige en los siguientes niveles.

10. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Aplica y se exige en los siguientes niveles.

Nivel 2: Implementación

El nivel 2 consiste en la implementación del Plan de Acción con equidad de género aprobado por la Alta Dirección, a partir de la revisión y planificación del nivel anterior, focalizándose en la generación de distintos procedimientos de actuación así como, en menor medida, de formación y acciones en el ámbito de las políticas laborales de la organización.

En cuanto al diseño e implementación de procedimientos, comprende la formulación del procedimiento sobre control de documentos y registros, procedimiento para detectar y levantar brechas de género, procedimiento para la recepción de casos de inequidades de género, acoso sexual y violencia doméstica y de discriminación (por ascendencia étnico-racial, orientación sexual, etc.) procedimiento de realización de auditorías con perspectiva de género, procedimiento para las nuevas convocatorias de puestos vacantes, procedimiento para la recepción de quejas, reclamos y sugerencias. En el caso de la recepción y tratamiento de denuncias sobre inequidades de género y acoso sexual, la organización también deberá demostrar evidencia de las consultas recibidas.

En cuanto a las políticas laborales, deberán generarse acciones que busquen romper con los sesgos en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal considerando la difícil articulación de la vida familiar y laboral como un obstáculo para el desarrollo de las mujeres en la organización. Finalmente, en lo concerniente a formación, es requisito en este nivel promover las políticas de formación multidimensional y transversal.

1. ADHESIÓN

1.1 Política de Calidad con equidad de género

La Alta Dirección debe asegurarse que la Política de Calidad con equidad de género es evaluada periódicamente en cuanto a su adecuación.

1.2 Asignación de recursos/presupuesto

La Alta Dirección debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el mantenimiento del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” (presupuesto, etc.).

1.3 Responsabilidades

La organización/área debe definir y documentar:

- las responsabilidades y autoridades del Comité de Calidad con Equidad de Género
- las responsabilidades y autoridades de la comisión o referente encargado/a de la recepción y seguimiento de casos de inequidades de género
- las responsabilidades y autoridades del referente o comisión encargado/a de la recepción y seguimiento de casos de acoso sexual

- las responsabilidades y autoridades de la comisión o referente encargado/a de la recepción, orientación y derivación de los casos de violencia doméstica
- las responsabilidades y autoridades de la organización referidas a las temáticas de género

El Comité de Calidad con Equidad de Género debe garantizar:

- la realización de revisiones por parte de la Alta Dirección
- que la Alta Dirección esté informada del desempeño y avance del sistema de gestión de calidad con equidad de género y de la necesidad de implementar mejoras
- que la organización/área esté informada del desempeño y avance del sistema de gestión de calidad con equidad de género

2. DOCUMENTACIÓN

2.1 Control documental

La organización/área debe establecer un documento que defina los controles necesarios para:

- aprobar los documentos en cuanto a su adecuación antes de su emisión
- revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario y aprobarlos nuevamente
- asegurar que se identifican los cambios y el estado de la versión vigente de los documentos
- asegurar que los documentos aparezcan legibles y fácilmente identificables
- asegurar que las versiones pertinentes de los documentos aplicables estén disponibles en el lugar de uso
- asegurar que los documentos externos de obligado cumplimiento, tales como disposiciones legales y reglamentarias, convenios internacionales, etc. relacionados con la equidad de género estén identificados, archivados y se mantienen actualizados
- prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos

La organización/área debe:

- establecer un documento que defina los controles necesarios para la identificación, almacenamiento, protección, recuperación, retención y disposición final de los registros.
- controlar los registros establecidos para proporcionar evidencia de la conformidad con los requisitos del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”

La organización/área debe establecer un documento con el mecanismo para la difusión de la temática de Calidad con Equidad de Género.

Nota 4: Puede ser en un Manual, procedimiento documentado o el documento que mejor aplique a la organización/área.

2.2 Auditorías

La organización/área debe prever la realización de auditorías internas con el fin de evaluar el desempeño del sistema de calidad con equidad de género.

La organización/área debe definir un procedimiento documentado para la realización de auditorías internas con perspectiva de género. El mismo debe incluir:

- a. las responsabilidades para planificar y realizar las auditorías, establecer registros e informar sus resultados y mantenerlos
- b. la selección de auditores/as en la temática (pueden ser de calidad)
- c. la capacitación de auditores/as en el Modelo
- d. la planificación de las auditorías en cuanto al alcance, frecuencia, recursos, plazos y responsables (teniendo en cuenta que los/as auditores/as no auditen su propio trabajo)

La organización/área debe tener la planificación de las auditorías aprobada.

Nota 5: Tanto el procedimiento como la planificación de las auditorías pueden estar incluidos en el de calidad

2.3 Quejas, reclamos, sugerencias, acciones correctivas

La organización/área debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos documentados para definir los requisitos para:

- a. la recepción de quejas, reclamos y sugerencias así como para su tratamiento
- b. el registro de quejas, reclamos y sugerencias así como de las acciones para su seguimiento y medición

La organización/área debe tomar acciones para eliminar las causas de las no conformidades, con el objeto de prevenir que vuelvan a ocurrir. Las acciones correctivas deben ser apropiadas a los efectos de las no conformidades encontradas.

La organización/área debe disponer de una sistemática para:

- a. determinar las causas de las no conformidades con el Modelo,
- b. evaluar la necesidad de adoptar acciones correctivas,
- c. determinar e implementar las acciones correctivas necesarias y
- d. evaluar la efectividad de las mismas.

La organización/área debe contar con la evidencia documentada de:

- a. correcciones,
- b. acciones correctivas (para eliminar las causas),
- c. definición, implantación, evaluación de eficiencia y eficacia de la acción.

2.4 Inequidades de género

La organización/área debe definir y establecer un procedimiento de recepción y seguimiento de casos de inequidades de género.

El mismo debe:

- a. asegurar el control de la confidencialidad de los casos
- b. estar aprobado por la Alta Dirección

2.5 Violencia basada en género

La organización/área debe definir y establecer un procedimiento de recepción y seguimiento de casos de acoso sexual.

El mismo debe:

- a. asegurar el control de la confidencialidad de los casos
- b. estar aprobado por la Alta Dirección

La organización/área debe incorporar la referida temática al Código de Ética en caso de existir.

La organización/área debe asegurarse de:

- a. registrar las consultas y denuncias
- b. registrar las acciones para su seguimiento y medición
- c. mantener la confidencialidad de los casos
- d. coordinar con el INMUJERES el diseño de las capacitaciones en la temática

La organización/área debe disponer de mecanismos documentados que aseguren:

- a. la recepción, orientación y derivación de mujeres en situación de violencia doméstica.
- b. disponibilidad horaria a las mujeres para acceder a las respuestas de atención en horario laboral
- c. controlar y mantener la confidencialidad de los casos de violencia doméstica
- d. coordinar con el INMUJERES el diseño de las capacitaciones en la temática de violencia basada en género y el perfil de las personas responsables de realizar las capacitaciones.

El mecanismo documentado debe estar aprobado por la Alta Dirección.

3. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN

La organización/área debe evaluar el seguimiento de las acciones definidas y de las mejoras propuestas en el Diagnóstico.

4. PLANIFICACIÓN

4.1 Revisión por la dirección

La Alta Dirección debe revisar el Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización/área a intervalos planificados para asegurarse su conveniencia, adecuación y eficacia.

Nota 6: La Revisión por la dirección se puede realizar en el marco de revisión de otros sistemas de gestión de la organización/área.

La revisión por la dirección debe incluir la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de calidad con equidad de género, incluyendo la Política de Calidad con equidad de género, los objetivos definidos y el Plan de Acción.

Deben mantenerse registros de las revisiones por la Alta Dirección.

La organización/área debe realizar la revisión del período anterior. La misma debe incluir el análisis de:

- a. el Plan de Acción con equidad de género del período anterior
- b. la Política de Calidad con equidad de género
- c. el Plan Anual de Capacitación del período anterior
- d. los resultados de acciones de comunicación interna
- e. la evolución de indicadores de brecha y gestión y su contribución a la reducción de brechas
- f. la evolución de indicadores del proceso de recepción y seguimiento de inequidad de género y acoso sexual (como ser: eficiencia, número de denuncias, tipos, número de resoluciones, tiempos, entre otros)
- g. la retroalimentación del personal en relación al Modelo de “Calidad con Equidad de Género”
- h. las no conformidades y oportunidades de mejora registradas en el período
- i. los cambios que pueden afectar al sistema de gestión.

La organización/área debe asegurarse que como resultado de la revisión, se defina:

- a. el Plan de Acción con equidad de género para el período siguiente con recursos aprobados
- b. el Plan Anual de Capacitación para el período siguiente
- c. el mejoramiento de la eficacia del sistema de gestión y sus procesos

4.2 Plan de Acción

La organización/área debe elaborar un Plan de Acción con equidad de género que tenga definidos objetivos explícitos elaborados con enfoque de género que permitan:

- a. reducir o cerrar las brechas de género a corto, mediano y largo plazo
- b. medir el cumplimiento de la Política de Calidad con equidad de género
- c. medir resultados de gestión vinculados a la reducción de brechas
- d. medir impactos de gestión vinculados a la reducción de brechas

El Plan de Acción con equidad de género debe tener definidas:

- a. estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en la organización/área
- b. metas
- c. indicadores que midan el logro de metas establecidas

- d. responsables
- e. recursos
- f. plazos

La organización/área debe asegurarse que el Plan de Acción con equidad de género:

- a. tenga sus objetivos asociados con las brechas identificadas en el diagnóstico
- b. sea elaborado de forma participativa.
- c. esté aprobado

La organización/área debe asegurarse el análisis del cumplimiento de las metas del Plan de Acción con equidad de género del período anterior y las evidencias de acciones que demuestren:

- a. asignación de las responsabilidades para su concreción y una estimación del tiempo y los recursos que se necesitaron
- b. sensibilización y/o capacitación en temáticas de género
- c. definición y seguimiento de políticas de formación multidimensionales y transversales
- d. en qué medida la formación impacta en los niveles donde se detectan inequidades
- e. activación de sinergias entre los diversos actores y la incorporación de iniciativas a partir de propuestas de diversas áreas
- f. medición de impacto del Plan de Acción del período anterior en la organización/área (como ser: costos, clima, entre otros)
- g. revisión de las políticas laborales teniendo en cuenta la articulación entre la vida familiar y laboral.

5. COMUNICACIÓN

La organización/área debe asegurarse que se establecen los procesos de comunicación apropiados dentro de la organización/área y debe definir los procesos de comunicación interna de las temáticas de género.

La organización/área debe garantizar que la temática de género esté incorporada a los procesos de comunicación interna (uso del lenguaje inclusivo, imágenes no estereotipadas, etc.).

La organización/área debe realizar la medición de impacto del proceso de difusión de la temática de género:

La organización/área debe prever acciones de promoción de la implementación del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” a la interna de la organización.

La organización/área debe incluir dentro de sus procesos de comunicación externa la difusión de acciones que ésta realiza en el marco del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”.

6. GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

6.1 Formación, reclutamiento y selección

La organización/área debe establecer, implementar y mantener un procedimiento documentado para las nuevas convocatorias de puestos vacantes. El mismo debe establecer:

- a. criterios de evaluación en la selección de nuevos/as candidatos/as
- b. definición del perfil de puesto con perspectiva de género previo al llamado

La organización/área debe:

- a. definir las competencias necesarias (educación, formación, habilidades y experiencia) para ocupar cada uno de los puestos en la organización, teniendo en cuenta el enfoque de género
- b. describir los puestos en base a las competencias definidas (educación, formación, habilidades y experiencia) teniendo en cuenta el enfoque de género
- c. mantener los registros apropiados de educación, formación, habilidades y experiencia de cada empleado/a (como ser CV, certificados, entre otros)
- d. brindar entrenamientos / capacitaciones para lograr el cumplimiento de los perfiles requeridos en los distintos puestos, atendiendo a lo establecido en el Plan Anual de Capacitación
- e. acordar planes para los/as colaboradores/as que incluyan apoyos/ capacitaciones para superar brechas o déficits que se detecten para cumplir con los requisitos de los perfiles de puestos
- f. incluir los planes en el Plan Anual de Capacitación
- g. incluir la consideración de las relaciones de género en el trabajo en la negociación colectiva y el diálogo en torno al uso del tiempo
- h. asegurar la no existencia de desigualdades de género en las oportunidades de ascenso a los/as colaboradores/as dentro de las respectivas posiciones

La organización/área debe definir y si es posible medir, analizar y mejorar, indicadores del proceso de Recursos Humanos, en particular del proceso de descripción de puestos, del proceso de reclutamiento y selección, de la política de remuneraciones, incentivos y beneficios. Debe contar como mínimo con:

- a. la cantidad de perfiles de puesto descritos por competencias con perspectiva de género respecto al total
- b. la existencia de un mecanismo descrito y probado para la difusión de las competencias requeridas para el puesto, rol o función
- c. el número de personas seleccionadas por nivel y sexo (por asignación interna o externa)
- d. las remuneraciones por sexo, por nivel y por función
- e. el impacto de las políticas de reclutamiento y selección realizadas con perspectiva de género
- f. criterios explícitos para incentivos y beneficios

6.2 Infraestructura y ambiente de trabajo

La organización/área debe revisar las condiciones de los espacios de trabajo y servicios asociados. Debe asegurar la existencia de:

- a. actividades de mantenimiento de edificios, espacios de trabajo y equipamiento, atendiendo las necesidades de género.
- b. la misma cantidad de baños disponibles para ambos sexos.
- c. un ambiente de trabajo adecuado para el logro de los requisitos del producto / servicio que brinda la organización/área considerando la Calidad con Equidad de género

La organización/área debe asegurarse la NO existencia de:

- a. hostigamiento en el lugar de trabajo a través de los signos, símbolos, imágenes y de diferencias en función del género.
- d. imágenes estereotipadas de la población afro descendiente en general y las mujeres afro descendientes en particular

6.3 Sistema de remuneraciones

Aplica y se exige en otros niveles

6.4 Plan Anual de Capacitación

La organización/área debe asegurarse la existencia de un Plan Anual de Capacitación aprobado que:

- a. incluya la asignación de recursos para el período siguiente
- b. incluya la temática de la equidad de género
- c. presente como prevé facilitar el acceso horizontal y vertical teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- d. considere una distribución equitativa de la cantidad de horas de capacitación por sexo
- e. considere tipo y objetivos de formación prevista por sexo
- f. prevea acciones de difusión de cada instancia de capacitación/formación para que alcance a todos los/as colaboradores/as sin desigualdades
- g. establezca el criterio de inscripción y habilitación para ambos sexos
- h. se elabore teniendo como base una identificación de las necesidades de capacitación (brechas) de los/as colaboradores/as de la organización/área
- i. prevea acciones afirmativas para garantizar el acceso a la capacitación para ambos sexos
- j. prevea capacitaciones en temáticas de género y discriminaciones que intersectan con el género

La organización/área debe asegurar la participación de los involucrados/as en la detección de necesidades de capacitación y desarrollo (evaluación y auto evaluación).

La organización/área debe realizar:

- a. capacitaciones en temáticas de género de al menos 4 horas de duración al 80% de los puestos gerenciales del primer nivel, al 60% de los/as colaboradores/as con y sin personal a cargo, al 80% del personal de los procesos clave de recursos humanos y al 100% de los/as auditores/as internos/as de calidad.
- b. inducciones y/o actualizaciones en el Modelo de “Calidad con Equidad de Género”

La organización/área debe evaluar la eficacia (aprendizajes, satisfacción, transferencia) de las actividades de entrenamiento/capacitación realizadas.

7. DISCRIMINACIONES DIRECTAS

La organización/área debe asegurarse la existencia de disposiciones en sus procedimientos que permitan prácticas religiosas dentro o fuera de las instalaciones por parte del trabajador o trabajadora así como que no existan diferencias en función del género.

La organización/área debe educar a los/as colaboradores/as acerca de la prohibición de la discriminación.

La organización/área debe asegurar la NO existencia de

- a. sanciones, investigaciones y/o despidos recientes no debidamente justificados por registros y razones válidas.

- b. cambios inusuales en la asignación de trabajos o tipos de trabajos.

La organización/área debe documentar mecanismos de actuación ante casos de discriminación (por ascendencia étnico-racial, orientación sexual, etc.).

8. PROVEEDORES CRÍTICOS

Aplica y se exige en otros niveles.

9. CORRESPONSABILIDAD

La organización/área debe asegurar la existencia de:

- a. un procedimiento escrito de relevamiento sistemático de necesidades de cuidados de dependientes (número de personas dependientes: menores de edad, personas con discapacidad, adultos/as mayores)

- b. un relevamiento de necesidades de cuidados de dependientes (número de personas dependientes: menores de edad, personas con discapacidad, adultos/as mayores)

10. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Aplica y se exige en los siguientes niveles.

Nivel 3: Mejora

En el nivel 3 se busca que los cambios introducidos se vean reflejados en la mejora del desempeño organizacional. En este nivel, la organización asumió como un valor la Calidad con Equidad de Género y ésta forma parte integral de su quehacer. La organización lidera el proceso de implementación de un Sistema de Calidad con Equidad de Género entre las organizaciones del país e integra el nodo de comunicación de la red de organizaciones que implementan el Modelo.

La organización debe completar dos ciclos de mejora, así como debe: hacer seguimiento y medición de quejas y reclamos y de las acciones correctivas que corresponda, definir el procedimiento de recepción y tratamiento de casos de inequidades de género, acoso sexual, implementar el mecanismo de recepción, orientación y derivación de mujeres en situación de violencia doméstica y mecanismos de actuación ante casos de discriminación (por ascendencia étnico-racial, orientación sexual, etc.). Capacitar, sensibilizar y evaluar la eficacia de las capacitaciones, evaluar a sus proveedores y al personal subcontratado y definir el sistema de apoyo a los cuidados. Este nivel también incluye la realización de una auditoría interna, la promoción de la implementación del Modelo a la interna y la difusión externa de Modelo.

1. ADHESIÓN

1.1 Política de Calidad con equidad de género

La Alta Dirección debe asegurarse que la Política de Calidad con equidad de género es evaluada periódicamente en cuanto a su adecuación.

La Alta Dirección debe evaluar cómo la Política de Calidad con equidad de género contribuye a potenciar el cambio de recursos a capacidades organizacionales.

La Alta Dirección debe evaluar cómo las capacidades organizacionales colaboran con la eficiencia productiva.

1.2 Asignación de recursos/presupuesto

La Alta Dirección debe generar, analizar e incluir en su Presupuesto u otro documento información sobre el personal discriminado por sexo. Por ejemplo: nivel salarial y compensaciones por escalafón/clase y grado (presupuestados y contratados) por sexo, cantidad de personal para cada escalafón/clase y grado por sexo, promedio de días de licencia gozados según tipo de licencia por sexo, gasto en formación y capacitación del personal por sexo.

Nota 7: Los Entes Industriales o Comerciales del Estado comprendidos en el Artículo 221 de la Constitución de la República deben mostrar evidencia de estos requisitos en su documento presupuestal.

1.3 Responsabilidades

El Comité de Calidad con Equidad de Género debe garantizar:

- la realización de revisiones por parte de la Alta Dirección
- que la Alta Dirección esté informada del desempeño y avance del sistema de gestión de calidad con equidad de género y de la necesidad de implementar mejoras.
- que la organización/área este informada del desempeño y avance del sistema de gestión de calidad con equidad de género

2. DOCUMENTACIÓN

2.1. Control documental

Aplica y exige en otros niveles

2.2 Auditorias

La organización/área debe definir los criterios de selección y evaluación de auditores/as internos/as especializados/as en calidad con equidad de género.

La organización/área debe realizar auditorías internas a intervalos planificados para verificar si el Sistema de Calidad con Equidad de Género:

- está conforme con lo planificado, con los requisitos del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” y con los requisitos establecidos por la organización/área.
- se ha implementado y se mantiene en forma eficaz.

La organización/área debe:

- mantener los registros de las auditorías internas realizadas.
- realizar actividades de seguimiento que incluyan la verificación de las acciones tomadas y el informe de los resultados de la verificación.
- compartir su experiencia de auditoría interna con otras organizaciones de la Red de organizaciones que implementan el Modelo

2.3 Quejas, reclamos, sugerencias, acciones correctivas

La organización/área debe registrar las quejas, reclamos y sugerencias así como de las acciones para su seguimiento y medición de acuerdo a lo establecido en el o los procedimientos documentados.

La organización/área debe contar con la evidencia documentada de:

- correcciones,
- acciones correctivas (para eliminar las causas),
- definición, implantación, evaluación de eficiencia y eficacia de la acción.

2.4 Inequidades de género

La organización/área debe implementar el procedimiento de recepción y seguimiento de casos de inequidades de género.

La organización/área debe mantener registro de las consultas y denuncias así como las acciones para su tratamiento y medición; los mismos deben incluir:

- descripción de las consultas/denuncias recibidas,
- correcciones realizadas,
- acciones correctivas (definición, implantación, evaluación de eficiencia y eficacia de la acción)

2.5 Violencia basada en género

La organización/área debe implementar el procedimiento de recepción y seguimiento de casos de acoso sexual.

La organización/área debe mantener registro de las consultas y denuncias así como las acciones para su tratamiento y medición; los mismos deben incluir:

- descripción de las consultas/denuncias recibidas,
- correcciones realizadas,
- acciones correctivas (definición, implantación, evaluación de eficiencia y eficacia de la acción)

La organización/área debe implementar los mecanismos apropiados para la recepción, orientación y derivación de mujeres en situación de violencia doméstica.

3. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN

La organización/área debe evaluar el seguimiento de las acciones definidas y de las mejoras propuestas en el Diagnóstico.

4. PLANIFICACIÓN

4.1 Revisión por la dirección

La Alta Dirección debe revisar el Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización/área a intervalos planificados para asegurarse su conveniencia, adecuación y eficacia.

La revisión por la dirección debe incluir la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de calidad con equidad de género, incluyendo la Política de Calidad con equidad de género, los objetivos definidos y el Plan de Acción.

Deben mantenerse registros de las revisiones por la dirección.

La organización/área debe realizar la revisión del período anterior. La misma debe incluir el análisis de:

- el Plan de Acción con equidad de género del período anterior

- b. la Política de Calidad con equidad de género
- c. el Plan Anual de Capacitación del período anterior
- d. los resultados de acciones de comunicación interna
- e. la evolución de indicadores de brecha y gestión y su contribución a la reducción de brechas
- f. la evolución de indicadores del proceso de recepción y seguimiento de inequidad de género y acoso sexual (como ser: eficiencia, número de denuncias, tipos, número de resoluciones, tiempos, entre otros)
- g. la retroalimentación del personal en relación al Modelo de “Calidad con Equidad de Género”
- h. las no conformidades y oportunidades de mejora registradas en el período
- i. los cambios que pueden afectar al sistema de gestión
- j. la retroalimentación de los clientes en relación al Modelo de “Calidad con Equidad de Género”.
- k. los indicadores del proceso de Gestión del Potencial Humano.
- l. la evaluación de impacto de la Política de Calidad con Equidad de Género
- m. la repercusión de la Política de Calidad con equidad de género en la gestión de sus recursos humanos y en la gestión de los procesos productivos (cliente-cliente)
- n. las acciones de seguimiento de Revisiones por la Dirección previas.

La Alta Dirección debe analizar en la revisión cómo dar apoyo para:

- a. el desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres
- b. el desarrollo de medidas para detectar y erradicar las inequidades de género y el acoso sexual en el trabajo
- c. el desarrollo de medidas para detectar y erradicar inequidades y discriminación en el trabajo
- d. el proceso de transversalización de género en los planes de acciones anuales
- e. el proceso de transversalización de la interseccionalidad del enfoque de género con otras dimensiones en los planes de acción anuales
- f. las nuevas áreas que comienzan a implementar el Modelo

La organización/área debe asegurarse que como resultado de la revisión, se defina:

- a. el Plan de Acción con equidad de género para el período siguiente con recursos aprobados
- b. el Plan Anual de Capacitación para el período siguiente
- c. el mejoramiento de la eficacia del sistema de gestión y sus procesos
- d. indicadores del proceso de Gestión del Potencial Humano mejorados

La organización/área debe identificar las actividades requeridas de verificación, validación y seguimiento de los procesos.

4.2 Plan de Acción

La organización/área debe elaborar un Plan de Acción con equidad de género que tenga definidos los objetivos explícitos elaborados con enfoque de género que permitan:

- a. reducir o cerrar las brechas de género a corto, mediano y largo plazo
- b. medir el cumplimiento de la Política de Calidad con equidad de género
- c. medir resultados de gestión vinculados a la reducción de brechas
- d. medir impactos de gestión vinculados a la reducción de brechas

El Plan de Acción con equidad de género debe tener definidas:

- a. estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en la organización/área
- b. metas
- c. indicadores que midan el logro de metas establecidas
- d. responsables
- e. recursos
- f. plazos

La organización/área debe asegurarse que el Plan de Acción con equidad de género:

- a. tenga sus objetivos asociados con las brechas identificadas en el diagnóstico
- b. sea elaborado de forma participativa.
- c. esté aprobado

La organización/área debe asegurarse el análisis del cumplimiento de las metas del Plan de Acción con equidad de género del período anterior y las evidencias de acciones que demuestren:

- a. asignación de las responsabilidades para su concreción y una estimación del tiempo y los recursos que se necesitaron
- b. sensibilización y/o capacitación en temáticas de género
- c. definición y seguimiento de políticas de formación multidimensionales y transversales
- d. en qué medida la formación impacta en los niveles donde se detectan inequidades
- e. activación de sinergias entre los diversos actores y la incorporación de iniciativas a partir de propuestas de diversas áreas
- f. medición de impacto del Plan de Acción del período anterior en la organización/área (como ser: costos, clima, entre otros)
- g. revisión de las políticas laborales teniendo en cuenta la articulación entre la vida familiar y laboral

5. COMUNICACIÓN

La organización/área debe emprender acciones de comunicación externa para promover la equidad en el marco del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”.

La organización/área debe transformarse en un nodo de comunicación de la Red de organizaciones que implementan el Modelo

La organización/área debe tener evidencia del intercambio de experiencias, lecciones aprendidas, difusiones a otras organizaciones, clientes y/o proveedores

La organización/área debe compartir su experiencia de auditoría interna con otros actores de la Red de organizaciones que implementan el Modelo

La organización/área debe promover la implementación del Modelo en otras áreas de la organización

6. GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

6.1 Formación, reclutamiento y selección

La organización/área debe asegurarse que:

- a. el proceso de reclutamiento y selección este identificado según su secuencia de etapas e interacción
- b. exista un procedimiento para asignar puestos y/o funciones a partir de perfiles de cargos con enfoque de género
- c. el reclutamiento, la selección, los puestos y funciones del personal de la organización/área se realicen con perspectiva de género en todos los casos

6.2 Infraestructura y ambiente de trabajo

La organización/área debe asegurarse que su personal disponga de los implementos adecuados para la realización de las tareas (vestimenta, equipamiento, etc.) y debe proporcionar al personal de los mismos

6.3 Sistema de remuneraciones

La organización/área debe implementar acciones para equiparar el salario de varones y mujeres

La organización/área debe asegurarse la existencia de una política salarial.

La misma debe:

- a. estar escrita
- b. estar aprobada
- c. tener criterios explícitos de asignación de remuneraciones sin sesgos de género (incluye por ejemplo, disponibilidad horaria, disponibilidad para viajar, etc.)

6.4 Plan Anual de Capacitación

La organización/área debe asegurarse la existencia de un Plan Anual de Capacitación aprobado que:

- a. incluya la asignación de recursos para el período siguiente

- b. incluya la temática de la equidad de género
- c. presente cómo prevé facilitar el acceso horizontal y vertical teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- d. considere una distribución equitativa de la cantidad de horas de capacitación por sexo
- e. considere tipo y objetivos de formación prevista por sexo
- f. prevea acciones de difusión de cada instancia de capacitación/formación para que alcance a todos los/as colaboradores/as sin desigualdades
- g. establezca el criterio de inscripción y habilitación para ambos sexos
- h. se elabore teniendo como base una identificación de las necesidades de capacitación (brechas) de los/as colaboradores/as de la organización/área
- i. prevea acciones afirmativas para garantizar el acceso a la capacitación para ambos sexos
- j. prevea capacitaciones en temáticas de género y discriminaciones que intersectan con el género

La organización/área debe asegurar la participación de los involucrados/as en la detección de necesidades de capacitación y desarrollo (evaluación y auto evaluación)

La organización/área debe realizar:

- a. capacitaciones en temáticas de género de al menos 4 horas de duración al 100% de los puestos gerenciales del primer nivel, al 80% de los/as colaboradores/as con y sin personal a cargo, al 100% del personal de los procesos clave de recursos humanos y al 100% de los/as auditores/as internos/as de calidad.
- b. inducciones y/o actualizaciones en el Modelo de “Calidad con Equidad de Género”

La organización/área debe evaluar la eficacia (aprendizajes, satisfacción, transferencia) de las actividades de entrenamiento/capacitación realizadas.

7. DISCRIMINACIONES DIRECTAS

La organización/área debe:

- a. implementar mecanismos de actuación ante casos de discriminación (por ascendencia étnico-racial, orientación sexual, etc.).
- b. asegurar el control y el mantenimiento de la confidencialidad de los casos
- c. asegurar el registro de los casos y de las acciones tomadas

8. PROVEEDORES CRÍTICOS

La organización/área debe:

- a. identificar sus proveedores y personal subcontratado críticos
- b. establecer, mantener y documentar procedimientos escritos para la selección y evaluación de sus proveedores

críticos considerando su desempeño y compromiso con la calidad con equidad de género

c. mantener registros adecuados del compromiso de los proveedores críticos y sub contratistas con la calidad con equidad de género, (por ejemplo incluyendo, pero no limitado a, acuerdos contractuales y/o el compromiso escrito de dichas organizaciones)

d. asegurar que los servicios que se subcontratan traten a sus empleados/as con equidad de género, asegurando la no existencia de discriminación

e. promover por otros mecanismos la equidad de género en los servicios que se subcontratan

f. asegurar que los procedimientos de inequidades de género, acoso sexual, violencia doméstica y el de otras discriminaciones ampare al personal subcontratado

g. asegurar la difusión de los procedimientos de inequidades de género, acoso sexual, violencia doméstica y el de otras discriminaciones en el personal subcontratado

9. CORRESPONSABILIDAD

La organización/área debe:

a. diseñar, presupuestar e implementar un sistema de apoyo a los cuidados, por ejemplo; servicio de cuidado infantil, sistema de copago para cuidado de niñas/os y otras personas dependientes, convenios con instituciones especializadas en cuidado de personas mayores (u otros servicios definidos por la organización)

b. realizar un análisis del uso que hacen varones y mujeres de las licencias de maternidad, paternidad, y otros tipos de licencias especiales para cuidado

c. generar y/o ampliar las bases informacionales incorporando la perspectiva de género a las diversas dimensiones de la gestión de RRHH:

a. incorporación de la variable sexo,

b. número de personas dependientes a cargo de los/as colaboradores/as (niños/as, adultos mayores y personas con discapacidad),

c. tipo de licencias según sexo

d. definir políticas laborales que tengan en cuenta la corresponsabilidad en la articulación de la vida familiar y laboral

e. aprobar las políticas laborales definidas

f. realizar acciones de promoción para la utilización de licencias para el cuidado por parte de los varones

10. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Aplica y se exige en otros niveles

Nivel 4: Sostenibilidad

El nivel 4 se centra en la presentación de los indicadores de resultados del proceso demostrando tendencias positivas en la reducción de las brechas respecto a la segregación horizontal, vertical, la participación laboral y brechas salariales, entre otros. Implica también demostrar una tendencia positiva de los indicadores de gestión, así como la comparación con organizaciones líderes en la materia.

En segundo lugar, en el nivel 4 se deberá dar respuesta a la interrogante sobre en qué medida los cambios introducidos son sostenibles en el tiempo. Se profundiza en la implementación de un presupuesto con enfoque de género. Define y alimenta procesos de gestión del conocimiento, gestión de riesgos, responsabilidad social y gestión de la innovación.

1. ADHESIÓN

1.1 Política de Calidad con equidad de género

La Alta Dirección debe asegurarse que la Política de Calidad con equidad de género es evaluada periódicamente en cuanto a su adecuación.

1.2 Asignación de recursos/presupuesto

La organización/área debe generar, analizar e incluir en su presupuesto u otro documento, información sobre los/as clientes y/o usuario/as, discriminada por sexo.

La organización/área debe realizar la justificación económica y social de los proyectos de inversión teniendo en cuenta la perspectiva de género.

La organización/área debe presentar las acciones de responsabilidad social dirigidas a la comunidad, con su gasto asociado y beneficiarios/as discriminado según sexo.

Nota 8: Los Entes Industriales o Comerciales del Estado comprendidos en el Artículo 221 de la Constitución de la República deben mostrar evidencia de estos requisitos en su documento presupuestal.

1.3 Responsabilidades

El Comité de Calidad con Equidad de Género debe garantizar:

a. la realización de revisiones por parte de la Alta Dirección

b. que la Alta Dirección esté informada del desempeño y avance del sistema de gestión de calidad con equidad de género y de la necesidad de implementar mejoras

c. que la organización/área esté informada del desempeño y avance del sistema de gestión de calidad con equidad de género

2. DOCUMENTACIÓN

2.1 Control documental

Aplica y se exige en otros niveles

2.2 Auditorias

La organización/área debe definir los criterios de selección y evaluación de auditores/as internos/as especializados/as en calidad con equidad de género.

La organización/área debe realizar auditorías internas a intervalos planificados para verificar si el Sistema de Calidad con Equidad de Género:

- a. está conforme con lo planificado, con los requisitos del Modelo de “Calidad con Equidad de Género” y con los requisitos establecidos por la organización/área.
- b. se ha implementado y se mantiene en forma eficaz.

La organización/área debe:

- a. mantener los registros de las auditorías internas realizadas.
- b. realizar actividades de seguimiento que incluyan la verificación de las acciones tomadas y el informe de los resultados de la verificación.
- c. compartir su experiencia de auditoría interna con otras organizaciones de la Red de organizaciones que implementan el Modelo

La organización/área debe definir indicadores del proceso de auditoría con las acciones correspondientes para su cumplimiento.

Los indicadores del proceso de auditoría deben estar medidos, analizados y mejorados.

2.3 Quejas, reclamos, sugerencias y acciones correctivas

La organización/área debe registrar las quejas, reclamos y sugerencias así como de las acciones para su seguimiento y medición de acuerdo a lo establecido en el o los procedimientos documentados.

La organización/área debe contar con la evidencia documentada de:

- a. correcciones,
- b. acciones correctivas (para eliminar las causas),
- c. definición, implantación, evaluación de eficiencia y eficacia de la acción.

2.4 Inequidades de género

La organización/área debe mantener registro de las consultas y denuncias sobre inequidades de género así como las acciones para su tratamiento y medición; los mismos deben incluir:

- a. descripción de las consultas/denuncias recibidas,
- b. correcciones realizadas,

c. acciones correctivas (definición, implantación, evaluación de eficiencia y eficacia de la acción)

2.5 Violencia basada en género

La organización/área debe mantener registro de las consultas y denuncias sobre acoso sexual así como las acciones para su tratamiento y medición; los mismos deben incluir:

- a. descripción de las consultas/denuncias recibidas,
- b. correcciones realizadas,
- c. acciones correctivas (definición, implantación, evaluación de eficiencia y eficacia de la acción)

3. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN

La organización y el área deben:

- a. realizar nuevamente el diagnóstico organizacional con perspectiva de género de acuerdo a los requisitos establecidos en el nivel 1 (el diagnóstico organizacional debe realizarse por lo menos cada 4 años)
- b. analizar con perspectiva de género la evolución de los indicadores de brechas por lo menos en lo referente a:
 - a. la participación laboral
 - b. la segregación ocupacional de varones y mujeres
 - c. el sistema de remuneraciones

Para ello debe analizar la evolución de:

- a. la presencia de varones y mujeres en la plantilla general
- b. la participación de varones y mujeres en los cargos de mando
- c. los sectores demográficamente masculinos y femeninos
- d. la participación/presencia de mujeres y varones en las inscripciones y postulaciones
- e. los procesos de selección y contratación de varones y mujeres en los llamados externos e internos a partir de la implementación de llamados con perspectiva de género
- f. las brechas salariales por género en la organización.

La organización/área debe demostrar tendencias positivas en la evolución de los indicadores de brechas

La organización y el área deben analizar con perspectiva de género la evolución de los indicadores de gestión por lo menos en lo referente a:

- a. llamados con perspectiva de género
- b. licencias
- c. sistemas de cuidados
- d. oportunidades de capacitación y desarrollo
- e. casos de inequidades de género, acosos sexual, violencia doméstica y otras discriminaciones

Para ello debe analizar la evolución de:

- a. la cantidad de llamados internos y externos con pers-

pectiva de género

b. la cantidad de perfiles de puestos con perspectiva de género

c. el uso en la organización y el área de licencias por paternidad y para cuidados por parte de los varones

d. el uso del sistema de cuidados que haya implementado la organización según sexo (centro infantil, sistema de copagos, convenios, etc.)

e. el número de capacitaciones según sexo

f. los tipos de capacitación (analizar según sean operativas o estratégicas, cantidad de horas, dinero invertido, realizadas en el exterior/interior, horarios, entre otras)

g. el personal sensibilizado/capacitado en la temática de género en la organización

h. el número de denuncias presentadas a la comisión de inequidades de género con resolución diferenciando subcontratados con personal de plantilla

i. el número de casos recepcionados, orientados y derivados de acuerdo a los mecanismos de violencia doméstica

j. el número de casos de otras discriminaciones en la organización

k. las acciones afirmativas definidas por la organización/área (incluye acciones afirmativas a las que la organización debe cumplir por ley)

l. el clima laboral y/o motivación del personal en la organización (incluir la percepción/satisfacción del personal con el Modelo)

m. la adecuación de la infraestructura

n. la imagen y comunicación

La organización/área debe demostrar tendencias positivas en la evolución de los indicadores de gestión.

4. PLANIFICACIÓN

4.1 Revisión por la dirección

La Alta Dirección debe revisar el Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización/área a intervalos planificados para asegurarse su conveniencia, adecuación y eficacia.

La revisión por la dirección debe incluir la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de calidad con equidad de género, incluyendo la Política de Calidad con equidad de género, los objetivos definidos y el Plan de Acción.

Deben mantenerse registros de las revisiones por la dirección.

La organización/área debe realizar la revisión del período anterior. La misma debe incluir el análisis de:

a. el Plan de Acción con equidad de género del período anterior

b. la Política de Calidad con equidad de género

c. el Plan Anual de Capacitación del período anterior

d. los resultados de acciones de comunicación interna

e. la evolución de indicadores de brecha y gestión y su contribución a la reducción de brechas

f. la evolución de indicadores del proceso de recepción y seguimiento de inequidad de género y acoso sexual (como ser: eficiencia, número de denuncias, tipos, número de resoluciones, tiempos, entre otros)

g. la retroalimentación del personal en relación al Modelo de "Calidad con Equidad de Género"

h. las no conformidades y oportunidades de mejora registradas en el período

i. los cambios que pueden afectar al sistema de gestión

j. la retroalimentación de los clientes en relación al Modelo de "Calidad con Equidad de Género".

k. los indicadores del proceso de Gestión del Potencial Humano.

l. la evaluación de impacto de la Política de Calidad con Equidad de Género

m. la repercusión de la Política de Calidad con equidad de género en la gestión de sus recursos humanos y en la gestión de los procesos productivos (cliente-cliente)

n. las acciones de seguimiento de Revisiones por la Dirección previas.

o. la evaluación de proveedores

p. las auditorías previas

q. los resultados de acciones de comunicación externa

La Alta Dirección debe analizar en la revisión cómo dar apoyo para:

a. el desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres

b. el desarrollo de medidas para detectar y erradicar las inequidades de género y el acoso sexual en el trabajo

c. el desarrollo de medidas para detectar y erradicar inequidades y discriminación en el trabajo

d. el proceso de transversalización de género en los planes de acciones anuales

e. el proceso de transversalización de la interseccionalidad del enfoque de género con otras dimensiones en los planes de acción anuales

f. las nuevas áreas que comienzan a implementar el Modelo

La organización/área debe asegurarse que como resultado de la revisión, se defina:

a. el Plan de Acción con equidad de género para el período siguiente con recursos aprobados

b. el Plan Anual de Capacitación para el período siguiente

c. el mejoramiento de la eficacia del sistema de gestión y sus procesos

d. indicadores del proceso de Gestión del Potencial Humano mejorados

La Alta Dirección en la revisión por la dirección debe:

a. valorar, medir y analizar cómo repercute el sistema de gestión de Calidad con Equidad de Género en la gestión de los recursos humanos

b. evaluar cómo contribuye por medio del sistema de Calidad con Equidad de Género al desarrollo del/ colaborador/a.

c. evaluar cómo contribuye por medio del sistema de Calidad con Equidad de Género al desarrollo de la organiza-

ción/área como unidad productiva

d. evaluar cómo contribuye por medio del sistema de Calidad con Equidad de Género al desarrollo de la sociedad en su conjunto.

e. valorar, medir, analizar cómo repercute el sistema de gestión de Calidad con Equidad de Género en la gestión de los procesos de realización (cliente-cliente)

f. evaluar los mecanismos desarrollados para que los conceptos de Calidad con Equidad de Género se incorporen en toda la organización/área; gestionándolos, vivenciándolos y apropiándose de ellos

La organización/área debe:

a. analizar la política de recursos humanos

b. vincular la política de recursos humanos con el desarrollo de la organización/área

c. analizar las fuentes de información y planes de acción de la política de recursos humanos

d. desarrollar el concepto de trabajo decente, evaluar los mecanismos de implementación, de difusión y asesoramiento del tema

e. demostrar tendencias positivas en la evolución de indicadores de brecha y gestión, por lo menos en las temáticas descritas en el punto 3 -Diagnóstico y Evaluación-

f. realizar comparaciones con organizaciones líderes (nacionales e internacionales) y reconocidas por sus políticas de equidad de género en relación a los indicadores de brechas y de gestión

g. medir los indicadores de gestión de los procesos productivos (cliente-cliente)

4.2 Plan de Acción

La organización/área debe elaborar un Plan de Acción con equidad de género que tenga definidos los objetivos explícitos elaborados con enfoque de género que permitan:

a. reducir o cerrar las brechas de género a corto, mediano y largo plazo

b. medir el cumplimiento de la Política de Calidad con equidad de género

c. medir resultados de gestión vinculados a la reducción de brechas

d. medir impactos de gestión vinculados a la reducción de brechas

El Plan de Acción con equidad de género debe tener definidas:

a. estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en la organización/área

b. metas

c. indicadores que midan el logro de metas establecidas

d. responsables

e. recursos

f. plazos

La organización/área debe asegurarse que el Plan de Acción con equidad de género:

a. tome en cuenta las recomendaciones del diagnóstico y

sea coherente con el mismo

b. tenga en cuenta todas las dimensiones del diagnóstico en las que se identifican brechas de género

c. tenga sus objetivos asociados con las brechas identificadas en el diagnóstico

d. sea elaborado de forma participativa.

e. esté aprobado

La organización/área debe asegurar el análisis del cumplimiento de las metas del Plan de Acción con equidad de género del período anterior y las evidencias de acciones que demuestren:

a. asignación de las responsabilidades para su concreción y una estimación del tiempo y los recursos que se necesitaron

b. sensibilización y/o capacitación en temáticas de género

c. definición y seguimiento de políticas de formación multidimensionales y transversales

d. en qué medida la formación impacta en los niveles donde se detectan inequidades

e. activación de sinergias entre los diversos actores y la incorporación de iniciativas a partir de propuestas de diversas áreas

f. medición de impacto del Plan de Acción del período anterior en la organización/área (como ser: costos, clima, entre otros)

g. revisión de las políticas laborales teniendo en cuenta la articulación entre la vida familiar y laboral.

5. COMUNICACIÓN

Aplica y se exige en otros niveles

6. GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

6.1 Formación, reclutamiento y selección

La organización/área debe:

a. completar la definición de las competencias (educación, formación, habilidades y experiencia) de los perfiles de cargos con enfoque de género y presentarla al área encargada de la gestión de los recursos humanos como propuesta

b. definir las competencias transversales claves para levantar las inequidades de género

c. llevar adelante sensibilización y/o formación tendientes a desarrollar dichas competencias de forma de levantar las inequidades de género

d. realizar comparaciones con organizaciones líderes y reconocidas por sus políticas de equidad de género en aspectos relacionados con la gestión por competencias

e. verificar una utilización óptima de los recursos humanos a su alcance (eficiencia)

f. controlar la viabilidad financiera y monitorearse en el tiempo

6.2 Infraestructura y ambiente de trabajo

Aplica y se exige en otros niveles

6.3 Sistema de Remuneraciones

La organización/área debe implementar acciones para equiparar el salario de varones y mujeres

6.4 Plan Anual de Capacitación

La organización/área debe asegurarse la existencia de un Plan Anual de Capacitación aprobado que:

- incluya la asignación de recursos para el período siguiente
- incluya la temática de la equidad de género
- presente cómo prevé facilitar el acceso horizontal y vertical teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- considere una distribución equitativa de la cantidad de horas de capacitación por sexo
- considere tipo y objetivos de formación prevista por sexo
- prevea acciones de difusión de cada instancia de capacitación/formación para que alcance a todos los/as colaboradores/as sin desigualdades
- establezca el criterio de inscripción y habilitación para ambos sexos
- se elabore teniendo como base una identificación de las necesidades de capacitación (brechas) de los/as colaboradores/as de la organización/área
- prevea acciones afirmativas para garantizar el acceso a la capacitación para ambos sexos
- prevea capacitaciones en temáticas de género y discriminaciones que intersectan con el género

La organización/área debe asegurar la participación de los involucrados/as en la detección de necesidades de capacitación y desarrollo (evaluación y auto evaluación)

La organización/área debe realizar:

- capacitaciones en temáticas de género de al menos 4 horas de duración al 100% de los/as colaboradores/as con y sin personal a cargo.
- inducciones y/o actualizaciones en el Modelo de “Calidad con Equidad de Género”

La organización/área debe evaluar la eficacia (aprendizajes, satisfacción, transferencia) de las actividades de entrenamiento/capacitación realizadas.

7. DISCRIMINACIONES DIRECTAS

La organización/área debe:

- implementar mecanismos de actuación ante casos de discriminación (por ascendencia étnico racial, orientación sexual, etc.).
- asegurar el control y el mantenimiento de la confidencialidad

de los casos

- asegurar el registro de los casos y de las acciones tomadas

8. PROVEEDORES CRÍTICOS

La organización/área debe:

- mantener registros adecuados del compromiso de los proveedores críticos y sub contratistas con la calidad con equidad de género (por ejemplo incluyendo, pero no limitado a, acuerdos contractuales y/o el compromiso escrito de dichas organizaciones)
- asegurar que los servicios que se subcontratan traten a sus empleados/as con equidad de género, asegurando la no existencia de discriminación
- asegurar que el personal subcontratado tenga las mismas condiciones laborales que el personal de plantilla en lo que refiere a corresponsabilidad, los mecanismos de inequidades de género, acoso sexual, violencia doméstica y mecanismos de actuación ante casos de discriminación (por ascendencia étnico-racial, orientación sexual, etc.).
- evaluar los servicios brindados por los proveedores de acuerdo al procedimiento de evaluación definido.

9. CORRESPONSABILIDAD

Aplica y se exige en otros niveles

10. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

La organización/área debe:

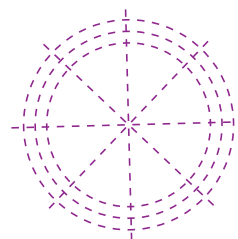
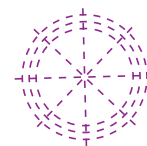
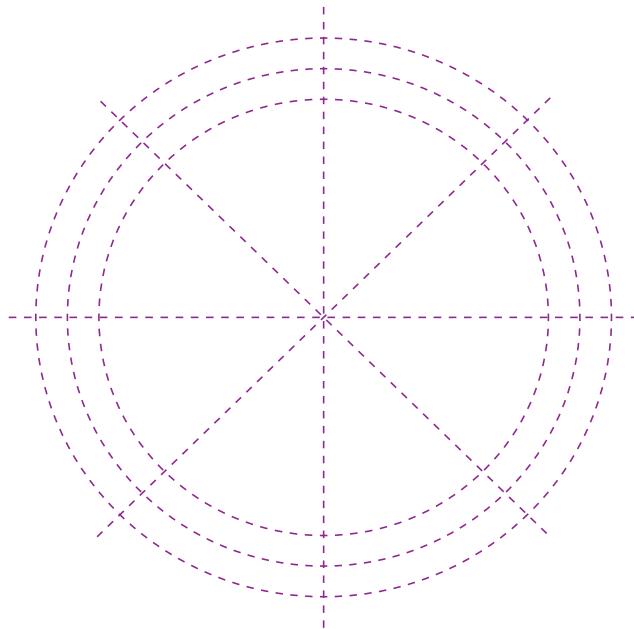
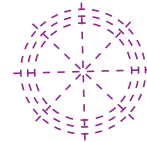
- definir objetivos que busquen la promoción de la ciudadanía plena, la inclusión social y cultural de las mujeres. Las mismas pueden incluir actividades de responsabilidad social o programas/proyectos que impactan en la comunidad y/o en la sociedad en conjunto
- establecer una sistemática para compartir, crear y aplicar el conocimiento individual, grupal, organizacional e inter organizacional (pueden ser políticas, programas, prácticas y/o actividades)
- debe realzar el conocimiento existente y desarrollar nuevos conocimiento y habilidades a partir de la gestión del conocimiento
- realizar acciones para transferir el conocimiento a nuevas áreas de la organización
- identificar y tener como objetivo de la gestión de riesgo el crear posibilidades de acción mediante un reconocimiento precoz, sistémico y sistemático de los riesgos potenciales para la implementación eficaz y eficiente del sistema de gestión de calidad con equidad de género
- fortalecer los potenciales de éxito mediante la gestión de riesgo
- desarrollar políticas/controles/indicadores de detección de oportunidades, las que deben estar diseñadas en acuerdo con la misión de la organización
- realizar comparaciones de performance de los indica-

dores económicos financieros, y de alerta temprana con competencia, sector y benchmarking, en especial con organizaciones reconocidas por sus acciones de responsabilidad social

i. definir procesos que favorezcan y propicien la innovación en materia de género e integrarlos en forma productiva

j. medir la eficiencia y eficacia del proceso de innovación

k. comparar los procesos de innovación con organizaciones líderes y reconocidas por sus políticas de equidad de género



GLOSARIO

Acción correctiva y preventiva

Solución inmediata y continua a una no conformidad con el Modelo.

Acciones positivas / Discriminación positiva

Son estrategias que tratan de garantizar la igualdad de oportunidades mediante medidas que permitan corregir aquellas diferencias de trato resultante de prácticas sociales injustas. Son instrumentos válidos y aceptados para reducir las brechas entre varones y mujeres o entre grupos sociales. Son la forma explícita de remoción de obstáculos para la igualdad y libertad de individuos que padecen alguna forma de discriminación negativa. Son las medidas dirigidas a remover las discriminaciones existentes y a impedir la realización de nuevas discriminaciones.

Acoso sexual

Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. (Ley 18.561 - Art. 2)

Auditoría

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los requisitos del Modelo.

Análisis de género

El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los varones y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los varones y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. Complementado con otras variables, permite identificar el entrecruzamiento de los factores de discriminación.

Brecha salarial

Representa los puntos porcentuales que le faltan al ingreso promedio de un grupo para alcanzar el de otro grupo, por ejemplo de las mujeres para alcanzar el de los varones o de los afrodescendientes para alcanzar el de los no afrodescendientes.

Conciliación

Refiere a la integración entre la vida laboral y la vida personal. Si bien las corrientes de gestión organizacional

modernas reconocen la unicidad de la vida de sus trabajadores/as, asumiendo que la fractura entre “lo familiar”, “lo personal” y “lo laboral” es artificial, aún existe resistencia a tomar medidas (y especialmente a asignar recursos) respecto a lo que suele ser mal entendido como “la vida privada de los/as trabajadores/as”.

Corresponsabilidad

Hace referencia a la incorporación, en la política organizacional de la organización, de acciones laborales dirigidas a facilitar la conciliación entre trabajo y familia, teniendo en cuenta que el cuidado no corresponde solamente a las familias o a las mujeres, sino que constituye una responsabilidad que debe ser asumida, a su vez, por el Estado y las organizaciones.

Discriminación

Situación que resulta perjudicial para determinados colectivos o individuos, estableciendo una diferenciación por diversas razones que da un resultado no igualitario. Toda discriminación presenta una característica común: supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a sus características –sea sexo, ascendencia étnico-racial, orientación sexual, etc.- lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato.

Discriminación directa

Trato diferenciado que se da a una persona o grupo en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico y perjudicial para el colectivo que lo recibe.

Discriminación indirecta

Se refiere a la discriminación camuflada, aquella que no se puede comprobar directamente. Actualmente es la forma de discriminación más frecuente, ya que la directa está prohibida por la Constitución y por la ley. Se incurre en ella cuando se permite que los varones y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán varones o sólo mujeres, cuando los sueldos son iguales en una misma categoría, pero se puede verificar que en las categorías poco remuneradas predominan las mujeres (CE. Fondo Social Europeo. NOW LUNA; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Acciones para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Madrid. P.8).

Discriminación positiva / acciones positivas

Se refiere a aquellas medidas dirigidas a suprimir y prevenir la discriminación o a compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Equidad de género

La equidad es un medio o un instrumento para la igualdad, por encima de las diferencias que puedan existir y que puedan crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración justa de las necesidades y de los

intereses propios de la diferencia. Este trato justo asegura una igualdad real, sustantiva o de hecho, aún cuando las personas expresen diferencias. (Rodríguez Gustá, 2010, en base a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW).

La noción de equidad de género está vinculada por tanto a la idea de justicia, puesto que busca reparar los desbalances existentes entre varones y mujeres equiparando a todas las personas en el ejercicio efectivo de sus derechos (Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, INMUJERES, 2007).

La equidad de género implica la igualdad de trato para varones y mujeres ante iguales circunstancias y un trato diferencial en respuesta a desiguales situaciones de partida. Equidad de género no implica renegar de las diferencias intrínsecas entre varones y mujeres, sino la permanente intención de que estas diferencias no se traduzcan en desigualdades de poder, de oportunidades, de derechos; es decir, en desventajas de unos/as con respecto a otros/as.

Estereotipo

Conjunto organizado de creencias o preconceptos acerca de los atributos personales y conductuales de grupos de personas asociado a una característica compartida: sexo, ascendencia étnico-racial, edad, etc. Se basan en generalizaciones rígidas, normalmente exageradas y construidas de manera incorrecta o limitada. Justifican y racionalizan el sistema de categorización social y crean una estructura de simplificación que sirve como guía para la representación del grupo o de la persona a la que se refiere.

Gender Mainstreaming / transversalización de género

El gender mainstreaming, habitualmente traducido al castellano como “transversalización de la perspectiva de género”, suele ser interpretado desde dos ángulos: como una estrategia política dirigida a hacer converger a todos los actores sociales hacia la búsqueda de la igualdad de género, o bien como una serie de herramientas pensadas para el análisis y la orientación de acciones tendientes a la igualdad de género (Rigat-Pflaum, 2008).

Estas dos concepciones no tienen por qué entrar en conflicto, pues “se trata de un enfoque transformador, dotado de un cuerpo teórico propio, que apunta a analizar los impactos diferenciados del sistema de género en varones y mujeres, que permite tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales y que, al mismo tiempo, ayuda a implementar medidas para corregir las desigualdades” (Íbid).

Género

Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, social y culturalmente asignadas a las personas. Estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables. Es esta asignación social de funciones, actividades y esferas diferenciadas la que “naturaliza” los roles de varones y mujeres, condiciona sus identidades, su visión del mun-

do y su proyecto de vida.

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, es una construcción social que supone un conjunto de acuerdos tácitos o explícitos elaborados por una comunidad determinada en un momento histórico determinado y que incluye a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El género es el componente psicológico y social del sujeto y es un factor determinante del proceso de socialización en la construcción de la identidad individual y colectiva.

Gestión del conocimiento

En una organización, la gestión del conocimiento consiste en destacar procesos colectivos en que el conocimiento tácito, el “saber hacer” de las personas y los equipos que la integran, se transforma en conocimiento explícito y puede ser entonces revisado y repensado colectivamente. Asimismo, el conocimiento explícito, formalizado, se convierte en conocimiento tácito, en saber hacer concreto que se expresa en la práctica cotidiana de la organización.

Igualdad de derecho

Es la igualdad formal ante la ley y equipara a todos y todas mediante medidas legislativas. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad aunque ayuda y promueve las transformaciones reales, por lo tanto, es imprescindible buscar simultáneamente estrategias para pasar de la teoría a la práctica, para lograr una igualdad de hecho.

Igualdad de oportunidades

Supone la equiparación de las condiciones de partida entre varones y mujeres para que los sujetos tengan las mismas posibilidades de acceder por sí mismos a la garantía de los derechos que establece la Ley. La igualdad de oportunidades es la igualdad en el acceso al inicio del proceso que supone el pleno ejercicio del derecho o la garantía. Para el pleno disfrute de los derechos, la igualdad de oportunidades es necesaria pero insuficiente. (Rodríguez Gustá, 2010, en base a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW).

La igualdad de oportunidades resulta hoy por hoy un concepto incompleto para garantizar la igualdad sustantiva, pues sólo supone la equiparación de las condiciones de partida, para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí mismo/a a la garantía de los derechos que establece la ley. (García Prince, 2011).

Inequidades de género

Las inequidades de género tienen un fuerte anclaje en la desigual distribución de las tareas “reproductivas”.

En este sistema las responsabilidades de la “vida privada” (reproducción, cuidados, actividades comunitarias, etc.) recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Esta sobrecarga asociada al género femenino se traduce en obstáculos para su inserción y desarrollo laboral:

-relegando su rol productivo a mano de obra secundaria,

-restringiendo el espectro de ocupaciones en torno a las cuales construir el proyecto ocupacional,
- relegando esas ocupaciones a espacios secundarios, desvalorizados, “de segunda fila”, asociados con “lo femenino”
- recibiendo como compensación por esa clase de actividades poco legitimadas menores remuneraciones y menores reconocimientos de parte de la sociedad dando como resultado trayectorias laborales interrumpidas e inestables.

Inscripciones a un cargo en la organización

Se considera las inscripciones a un cargo en una organización tan solo el momento anterior al proceso de selección, en que las personas candidatas a un cargo son inscriptas como posibles candidatas.

Perspectiva de género

Es un instrumento para acercarse a mirar la realidad y poner en evidencia que los roles de género son asignaciones culturales, comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, poniendo así en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres, y las relaciones sociales en general.

Es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género y encarar luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.

Fundamenta la consideración de las personas como sujetos situados en una realidad social que los condiciona, pero que están en capacidad de transformar a partir de aprendizajes y estrategias personales y colectivas.

Postulaciones a un cargo en la organización

Se considera las postulaciones a un cargo en una organización al momento en que las personas candidatas comienzan el proceso de selección

Responsabilidad Social

“Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones” (Norma UNIT-ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social – RS).

Roles de género

Los roles o papeles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social dado, donde sus miembros están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas activida-

des, tareas y responsabilidades.

Estas percepciones están influenciadas por la edad, la clase, la ascendencia étnico racial, la cultura, la religión u otras ideologías, así como por el contexto geográfico, socio económico y político.

Segregación laboral

Hace referencia a la concentración de ciertos grupos (mujeres, jóvenes, afrodescendientes, etc.) en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y escasas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones. Son, por tanto, fuentes de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor.

Segregación horizontal

Hace referencia a la concentración que se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales.

Segregación vertical

Hace referencia a la situación que se da cuando ciertos grupos (mujeres, jóvenes, afrodescendientes, etc.) se concentran en puestos de menor responsabilidad. Se manifiesta en la existencia de un “techo de cristal”, que actúa como una barrera invisible para un momento determinado de su desarrollo profesional, de tal modo que una vez que llegan a este punto pocas personas pueden franquearlo. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios organizacionales sobre la capacidad de estos grupos para desempeñar puestos de responsabilidad, así como por ejemplo, para las mujeres, sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades de cuidado.

Sectores demográficamente masculinos y femeninos

Se consideran sectores demográficamente masculinos a los que están integrados por 70% o más de varones mientras que los sectores demográficamente femeninos son los que presentan 70% o más de mujeres.

Tendencias positivas en la evolución de indicadores de brechas y gestión

Se consideran tendencias positivas a la demostración de que los indicadores de brecha y de gestión han tenido cambios positivos, ya sea por medio de reducción de brechas de género en la organización y/o a través de la mejora en la gestión.

Violencia Basada en Género

Refiere a todo acto de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada. (Declaración Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia basada en gé-

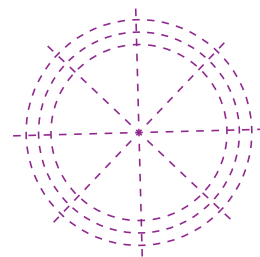
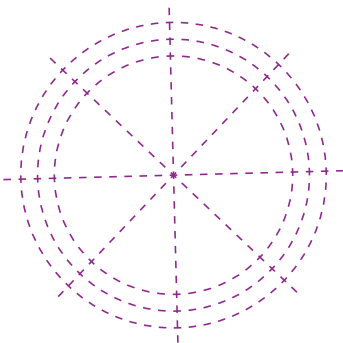
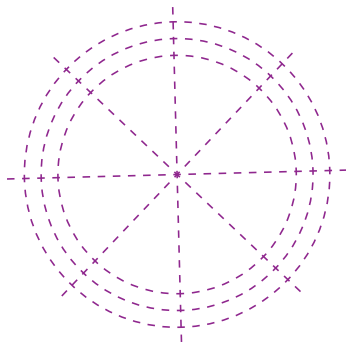
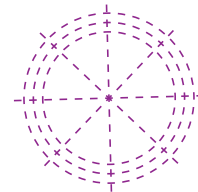
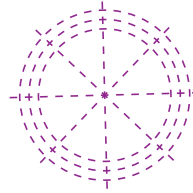
nero contra las Mujeres)

El ejercicio de la Violencia Basada en Género implica el abuso de poder por parte del varón hacia la mujer como forma de control, que se expresa bajo distintas formas (física, psicológica, sexual y/o económica).

Son manifestaciones de Violencia Basada en Género la violencia doméstica, el acoso sexual y la trata de personas.

Violencia Doméstica

Constituye violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho (Ley 17.514).



BIBLIOGRAFÍA

CEPAL, UNFPA, UNIFEM (2006) Guía de asistencia para la producción y el uso de indicadores de género.

Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (2012) Recopilación de normas laborales de igualdad de género.

D'Elia y Maingon (2004) La equidad y el desarrollo humano. Estudio conceptual desde el enfoque de igualdad y diversidad. PNUD

FCS - UDELAR, INMUJERES y ANII (2011) Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales sobre el Cuidado. García Prince, E. (2011) Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. PNUD.

Giménez Mercado, C.; Valente Adarme, X. (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. Cuadernos del CENDES, vol. 27, número 74, mayo-agosto, pp. 51-80. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=40316176004>

Guendel, González, L. (2002). Políticas Públicas y Derechos Humanos. Revista de Ciencias Sociales, año/vol.III, número 097, pp. 105-125. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

INE, UNIFEM, INMUJERES, UDELAR, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología (2008) Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares. Setiembre 2007, Montevideo.

INMUJERES, Gobierno de Mexico, (2005) Modelo de Calidad de Género, Mayo de 2005, México

INMUJERES, MIDES (2013) Estadísticas de Género, 2012. Sistema de Información de Género.

..... (2012) Estadísticas de Género, 2011. Sistema de Información de Género.

..... (2012) Guía de procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo. Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres. Editorial Tradinco, Uruguay.

..... (2011) Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres. Uruguay.

..... (2011) Manual para facilitadores/as de sensibilización en género. Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres. Uruguay.

..... (2007) Primer Plan Nacional de Igualdad de Derechos (PIODNA). Políticas públicas hacia las mujeres. Editorial Tradinco. Uruguay

..... (2007) Articulado CEDAW, Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Publicaciones del Departamento de Relaciones Internacionales, Instituto Nacional de las Mujeres, Uruguay.

..... (2007). "Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos". Políticas públicas hacia las mujeres 2007-2011". Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres. Editorial Tradinco, Uruguay.

LATU, Cartas de servicio, Departamento de Gestión Pública, Montevideo, 2008

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. New York.

OIT (1995) Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la OIT. Recopilación actualizada de Convenios y Recomendaciones

OIT (1958) Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, Organización Internacional del Trabajo. Poder Legislativo, República Oriental del Uruguay (2009): www.parlamento.gub.uy/Leyes/

Rigat-Pflaum, M. (2008) Gender mainstreaming un enfoque para la igualdad de género. Nueva Sociedad No218, noviembre-diciembre de 2008, ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>

Rodríguez Gustá, Ana L. (2010) Empresas que promueven la igualdad. Cómo avanzar con un programa de certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género. PNUD

ANEXO

Entrevistas personales a los/as colaboradores/as de la organización/área.

La cantidad de entrevistas a realizar corresponde a un 10% del tamaño del área/organización, con un mínimo de 10 y un máximo de 35.

Guía para Entrevistas:

I. HISTORIA LABORAL, TAREA Y SECTOR

Para empezar, necesitamos saber su edad. Además nos interesa conocer algunos elementos sobre su historia en la organización.

¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la organización?

Para aquellas personas que ingresaron luego del comenzada la implementación del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”: ¿Cómo ingresó? (Indagar si fue por concurso, a través de un llamado abierto, si pasó por un comité evaluador y cuál era su composición, etc.).

¿Cuál es la forma de contrato: permanente, temporal (más de tres meses, renovación automática, condiciones de renovación, etc.)?

¿Con qué frecuencia y de qué forma recibe su remuneración por su trabajo (jornal, semanal, quincenal; cheque, vale, efectivo)? (buscar diferencias en función del género)

¿Qué documentos debe presentar cuando es contratado/a (dinero, número de cuenta bancaria, libreta de conducir, libreta del Registro Civil, pasaporte...)? (buscar diferencias en función del sexo)

¿Se realizan pruebas de embarazo al ingreso o durante el contrato, o se exige prueba de no estar embarazada? (preguntar a las mujeres y también a los varones indagando si tienen conocimiento de que suceda)

¿Tiene préstamos o deuda con la organización?, ¿cómo los paga? (buscar diferencias en función del sexo)

¿Cuál es su horario de trabajo? (hace turnos, horas extras, forma de pago de horas extras) (buscar diferencias en función del sexo)

¿Cómo se negocian las condiciones de trabajo, incluyendo salario: hay un sindicato, comité permanente? A su entender ¿existen presiones, persecuciones?

Nos gustaría que nos cuente cuál es su tarea y en qué sector trabaja. ¿Desde cuándo trabaja en ese sector?

¿Qué tarea desempeña?

En su sector, ¿hay trabajadores varones y trabajadoras mujeres? ¿Tiene idea de cuántos, o en qué proporción?

¿Considera Ud. que mejoraría el trabajo y/o el ambiente de trabajo la presencia de más mujeres/varones? ¿Por qué? (Indagar en cuáles a su entender serían, si los hubiera, los aportes de un ambiente mixto)

¿Ud. piensa que tanto varones como mujeres pueden desempeñar las tareas que se realizan en su sector? ¿Cuáles sí, cuáles no? ¿Por qué?

II. EFICACIA DE CAPACITACIONES/SENSIBILIZACIONES/PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

¿Ha participado de algún curso o taller, o alguna charla en su trabajo en la que se le explicara qué es la equidad de

género y cómo se vincula al ámbito laboral? ¿Podría darnos un ejemplo de una inequidad o discriminación por género que pueda ocurrir en una organización cualquiera? ¿Le parece que en esta organización se brinda la igualdad de oportunidades a varones y a mujeres? ¿Por qué?

¿Considera que existe en la organización o en el área en que Ud. trabaja alguna forma de inequidad o discriminación por género? Indagar

¿Conoce si se ha investigado sobre desigualdades de género dentro de la organización?

¿Sabe si la organización está implementando acciones para mejorar o eliminar las situaciones de inequidad detectadas? ¿Cuáles?

¿Ha participado de algún taller o reunión para discutir sobre esas situaciones y pensar en posibles soluciones?

III. COMITÉ DE CALIDAD CON EQUIDAD GÉNERO-COMISIONES y/o MECANISMOS

¿Sabe si existe algún grupo o grupos de trabajo en la organización dedicados a esta temática (equidad de género)? ¿Cuáles? ¿Sabe quiénes integran esos grupos?

Si una persona es discriminada en el ámbito laboral por ser varón o por ser mujer, ¿sabe si hay algún lugar en la organización donde ir a plantear esta situación? ¿Y si alguien es acosado/a sexualmente en el trabajo?

¿Conoce el procedimiento que tiene la organización para dar seguimiento a estos casos? ¿Se lo han presentado en alguna charla/taller/folleto?

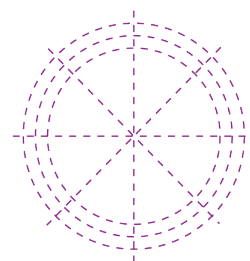
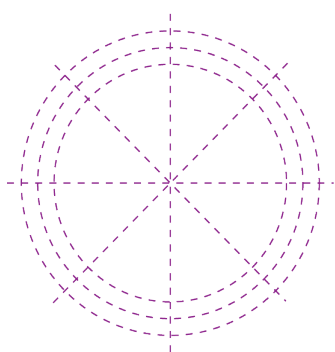
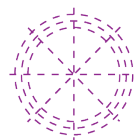
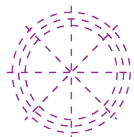
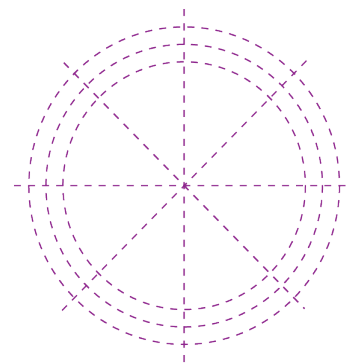
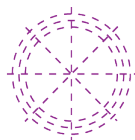
Si a Ud. le ocurriera una situación de acoso sexual o de discriminación por ser varón/mujer, ¿concurriría a plantear su caso a esta Comisión? ¿Por qué?

¿Ha sabido de la existencia de casos de acoso en la organización o en el área en que Ud. trabaja? ¿Cómo se enteró? ¿Supo si en el/los caso/s que se denunció/aron, si se trató/aron o se resolvió/eron de alguna manera?

¿Y otras formas de discriminación (por ascendencia étnico-racial, edad, religión, filiación política, nacionalidad, discapacidad, etc.)?

Grilla sugerida para sistematizar las respuestas y observaciones

Identificación del/la colaborador/a



Instituto Nacional de las Mujeres
Maldonado 1478 esq. Barrios Amorín
2 400 0302 int. 5000
inmujeres@mides.gub.uy
www.inmujeres.gub.uy