



# con Equidad de Presentación Modelo de Gestión de Calidad género

Luciana Fainstain

DERES- 24 de mayo de 2011



## Antecedentes: análisis del problema

En el mundo del empleo uruguayo persisten fuertes inequidades de género.

P. Ej., las mujeres tienen una participación en la matrícula universitaria de 62,5%. Sin embargo...

- La tasa de actividad femenina se ubica aprox. 20 % por debajo de la masculina
- La tasa de desempleo femenina duplica sistemáticamente, con mínimas variaciones, a la masculina
- El subempleo y la precariedad afectan en mayor medida a las mujeres

- La tasa de participación de las mujeres en el trabajo no remunerado es de 95,7 en tanto la de los varones, 84,5
- El tiempo promedio destinado al trabajo no remunerado es aproximadamente de 36,3 horas semanales para las mujeres y de 15,7 horas semanales para los varones
- Las brechas remunerativas se profundizan proporcionalmente con los años de formación; (entre quienes tienen entre 7 y 9 años de educación formal, las mujeres perciben el 80,9% de la compensación promedio percibida por los varones, cifra que pasa a ser de 69,3 entre las y los universitarios (13 años de estudio y más))

(Datos de 2007. Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres, Mides)

Existen elementos para suponer que determinados sesgos que operan en las organizaciones, entre otros perjuicios para las personas y las propias organizaciones:

- impiden que las mujeres se desempeñen en determinadas tareas o cargos (segregación horizontal y vertical)
- presionan sobre una distribución inequitativa de la carga y calidad del, haciendo que los varones asuman mayor dedicación al ámbito laboral y significativamente menor participación en los espacios familiares y la “vida privada”

**Estas hipótesis se vieron confirmadas en la realidad de las empresas que trabajan con el Modelo. Las mismas están implementando medidas para revertir estos hechos**

## **Objetivo del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad:**

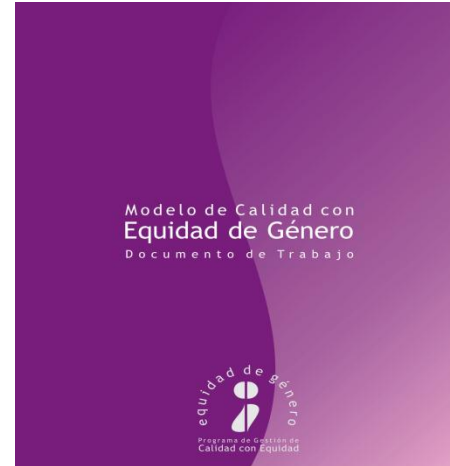
Promover organizaciones públicas y privadas que integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones así como colaborar a la justicia social.

## ¿Quiénes trabajan?

- Empresas públicas (OSE, UTE, ANP, ANTEL), privadas (NUVÓ, ACCESA), organismos del Estado (Intendencia de Canelones, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Desarrollo Social) que han demostrado su compromiso con la equidad de género a través de la incorporación al Programa.
- LATU, asesorando en la elaboración del *Modelo* y del *Sello de Calidad con Equidad*.
- Instituto Nacional de las Mujeres, del Ministerio de Desarrollo Social, quien otorga el Sello y opera de contralor en el uso en la prestación de los servicios, productos e imagen institucional de las organizaciones certificadas.

El “Modelo de Calidad con Equidad de Género” (MCEG) opera como una norma certificable.

Los requisitos que contiene permiten evaluar el avance de las organizaciones en la incorporación de la equidad de género en su gestión.



Nivel 3 Mejora



Nivel 2  
Implementación



Nivel 1 Compromiso

El avance se mide y audita anualmente por parte de organismos acreditados, e Inmujeres otorga un sello de acuerdo a tres niveles de profundización del cambio.

# Pasos para la implementación del Modelo:



Conformación de un **Comité de Calidad con Equidad**

**Retroalimentación del sistema**

**Diagnóstico organizacional con perspectiva de género y FODA**



**Certificación del proceso y sus resultados en uno de los tres niveles**

**Elaboración e implementación de un plan de acción**



Nivel 3 Mejora

Nivel 2 Implementación

Nivel 1 Compromiso

## Estado de situación de las organizaciones involucradas

- OSE, UTE, ANP y ANTEL certificaron el Nivel II y están trabajando para certificar el III a fin de 2011
- NUVÓ certificó el Nivel I y está trabajando para certificar el Nivel II a fin de 2011
- ACCESA y la Intendencia de Canelones terminaron su fase diagnóstica y están trabajando en la incorporación del método de Gestión del Modelo, esperando certificar Nivel I a fin de 2011
- El Ministerio de Economía y Finanzas el y Ministerio de Desarrollo Social están avanzando en sus respectivos diagnósticos y buscarán certificar a principios de 2012
- Otros organismos del Estado están transitando la fases de formación del Comité de Calidad con Equidad con miras a firmar su compromiso en los proximos meses

# La importancia del diagnóstico

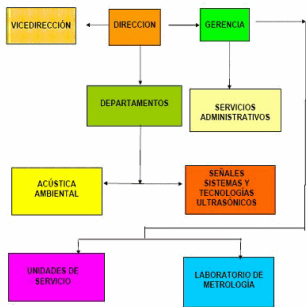
El diagnóstico es central porque rompe con la Invisibilización de las brechas de género.



**Invisibilización**



Las **brechas de género** son disparidades que existen entre varones y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar, de crecer, de acceder a recursos, de ejercer derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc.



Existen brechas porque existen reglas de juego dispares.



# ¿Quién hace el diagnóstico y el plan de acción?

La responsabilidad de la realización del diagnóstico es del **Comité** de Calidad con Equidad de Género.

Se precisa un/a **experto/a en género** que participe activamente en el proceso de planificación, realización y análisis del diagnóstico.

Se utiliza una **metodología participativa** que sirve para determinar desde el punto de vista de los/las miembros de la organización qué acciones son adecuadas y necesarias y, por tanto, pasibles de ser apoyadas en nombre de la organización.

# Fuentes de información

	Cuantitativos	Cualitativos
<b>Primarias</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bases de datos de personal:<ul style="list-style-type: none"><li>- Información básica</li><li>- Remuneraciones</li><li>- Capacitación</li><li>- Licencias</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entrevistas individuales</li><li>• Entrevistas grupales</li><li>• Grupos de discusión</li></ul> <p>Informantes: directoras/es, gerentes/as, mandos altos de diferentes áreas de RRHH, mandos medios, actores/as sindicales, personal operativo.</p>
<b>Secundarias</b>	Resultados de censos y/o encuestas al personal	Documentos organizacionales: <ul style="list-style-type: none"><li>- Organigrama</li><li>- Reglamentos</li><li>- Procedimientos</li><li>- Comunicaciones al personal</li></ul>

# Ejes de diagnóstico

1. Distribución sociodemográfica
2. Nivel de entrada a la organización
3. Cargos, funciones y competencias
4. Sistema de remuneraciones
5. Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad
6. Oportunidades de capacitación y desarrollo
7. Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual, laboral y violencia de género
8. Incorporación de la perspectiva de género en cultura organizacional

**Muchas gracias**