

**MENCIÓN  
EQUIDAD DE GÉNERO**

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

### Equipo de Elaboración, Redacción y Edición:

Mag. Soc. Ana Sosa – INMUJERES  
Mag. Soc. Micaela Tellechea - INMUJERES  
A/S E.G.C Lourdes Vasek – INACAL  
MSc. Q.F. Carina di Candia - LATU

### Equipo de Validación

Agradecemos la colaboración brindada a:  
M<sup>a</sup> Eugenia Liguori – Óptica NOVA  
Ana Spangenberg – IBM  
Marisol Gandini – Consultorio Dr. Sartori  
Santiago Sartori - Consultorio Dr. Sartori  
Rafael Fabuis – República AFAP  
Laura Pérez – Petrobras  
Suevia Sánchez – AGESIC  
Tayset Osmetti – Administración Nacional de Correos  
Mónica Báez – Banco Central del Uruguay

Se destaca la colaboración de las siguientes personas, sin la cual no hubiera sido posible la mejora del contenido:

Ing. Quím. Gonzalo Blasina – INACAL  
Ing. Quím. Mariela De Giuda – LATU  
Ing. Quím. Alberto Varela – LATU  
Dra. Libia Ferone – INMUJERES  
Nohelia Millán - INMUJERES  
Valentina Caputi- INMUJERES  
Denisse Legrand- INMUJERES

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

### Carta del Sr. Director Ejecutivo del INACAL

Hace algún tiempo la Ing. Mariela De Giuda del LATU me invitó a colaborar con INMUJERES. Desde entonces tuve el gusto de participar en un esfuerzo sostenido, orientado a lograr la Equidad de Género en nuestro país.

Desde entonces, en INACAL hemos contribuido a esos objetivos. En lo personal, me siento muy a gusto utilizando las herramientas de la mejora de gestión para el logro de la equidad. Hemos hablado siempre, pero con especial énfasis desde aquel momento, de que el logro de un ambiente de equidad es una característica de calidad de las organizaciones.

Por otro lado, estamos convencidos de que para superar los problemas sociales del país es necesario mejorar sistemáticamente la gestión de nuestras organizaciones. Cuando los problemas son más acuciantes es cuando más debemos trabajar en equipo para superarlos.

En el tema de equidad de género hemos progresado mucho en poco tiempo. Sólo podremos sentirnos satisfechos cuando la totalidad de las capacidades de nuestras mujeres y de nuestros hombres sean aprovechadas para el logro de la "pública felicidad".

Alentamos especialmente a los jóvenes a que se capaciten en el manejo de herramientas para la resolución de problemas. La Mención en Equidad de Género debe ser visualizada como un estímulo a enfocarnos en la mejora de este factor. Un Modelo más completo es el Modelo de Calidad con Equidad de INMUJERES.

INACAL pone a disposición una cartera de Modelos para la mejora sistemática de la Calidad en diversos tipos de organizaciones. Integramos organizaciones internacionales como Redibex y Fundibeq con las cuales intercambiamos experiencias para facilitar que la gestión permita mejorar los niveles de vida en ámbitos más extensos.

Invitamos a los lectores a acompañarnos en estos desafíos.



Gonzalo Blasina  
Director Ejecutivo  
Instituto Nacional de Calidad

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

### Carta de la Sra. Directora del Instituto Nacional de las Mujeres

Desde el año 2005, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como ente rector de las políticas de género en el estado uruguayo viene desarrollando un conjunto de iniciativas orientadas a promover la calidad con equidad de género en el mundo del trabajo de nuestro país.

Esto generó un proceso de gran riqueza en materia de conocimiento y de intercambio con el INACAL y el LATU como miembros integrantes del Comité Asesor de nuestro Modelo de "Calidad con Equidad de Género".

En el año 2013, ambas instituciones proponen trabajar en conjunto en el diseño de una Mención en Equidad de Género, la cual consideramos se transformará en otra herramienta para que las organizaciones públicas y privadas continúen avanzando en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre varones y mujeres y asegurando la participación igualitaria en el ámbito laboral y productivo.

Agradecemos la apertura de las autoridades del INACAL y el LATU, quienes con esta Mención muestran su compromiso en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa.

Estos esfuerzos conjuntos nos demuestran que conjugar la calidad con el enfoque de género es un valor agregado a la hora de cambiar la estructura y la cultura organizacional, creando condiciones más justas y dignas para trabajadoras y trabajadores



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

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

### Prólogo

La Mención en Equidad de Género ha sido desarrollado por el Instituto Nacional de Calidad (INACAL), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Ministerio de Desarrollo Social y el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), con el propósito de facilitar y apoyar a las Organizaciones públicas o privadas, con o sin fines de lucro, mediante una herramienta de fácil comprensión que muestra el progresivo camino hacia una gestión que promueve la equidad de género asociada a la Gestión Total de Calidad.

Esta mención persigue el objetivo de incorporar la dimensión de género en las organizaciones uruguayas demostrando el compromiso de las organizaciones en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa. Es voluntaria y consta de 11 preguntas sencillas para autoevaluarse que son de fácil aplicación en la organización.

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

### ¿Qué es la Mención de Equidad de Género?

La presente Mención tiene como finalidad promover y estimular el conocimiento y establecimiento de procesos de Equidad de Género basándose en los criterios del Modelo de "Calidad con Equidad de Género", en las unidades productivas de bienes y servicios en el País.

A su vez posibilita a la organización:

- sus propias evaluaciones mediante una herramienta que le permite trabajar en la temática,
- enseñanza durante la aplicación, ya que la herramienta ha sido concebido con el criterio de que, además de una herramienta de evaluación, lo sea de autoaprendizaje,
- obtener el reconocimiento formal por parte de INACAL – INMUJERES, el que contempla el grado de avance en equidad de género y que sirve de estímulo a la gestión para seguir avanzando en estos temas.

### Reconocimiento que puede otorgarse

Mención en Equidad de Género, para aquellas organizaciones que hayan obtenido algún reconocimiento en los premios a los cuáles se hayan presentado.

### Descripción

#### 1. Conformado por requisitos que incorporan prácticas relacionadas con la/s:

- Gestión del Potencial Humano
- Violencia basada en género
- Comunicación
- Discriminaciones directas
- Corresponsabilidad

2. Para cada requisito se han explicitado, como **notas explicativas**, un conjunto de prácticas que se consideran básicas para lograr las máximas posibilidades de éxito (resultados y permanencia).

#### 3. Respecto a la medición.

Se proporciona una planilla de cálculo que mostrará los resultados de la autoevaluación. Los cálculos realizados por esta planilla se basan en la explicación que sigue:

La autoevaluación se realiza de 1 a 5, de un estado inicial a un avance destacado. Cada nivel de evaluación expresa una posible identificación del avance sobre cada práctica de gestión con equidad de género.

Cada uno de los requisitos tiene asignado un puntaje, que multiplicado por el número, 1 a 5, de la franja con que se sintió más identificado, dará un puntaje máximo al que llamamos "nivel de excelencia". La sumatoria de la totalidad de los requisitos dará el puntaje máximo de 100 puntos.

La utilización del puntaje tiene el propósito de permitir, de una forma más tangible, comparar a la organización en dos momentos distintos (igual, mejor o peor).

Cuando la autoevaluación es igual o superior a 3 se debe presentar evidencia de la práctica en forma escrita (fotocopias de documentos, gráficas, etc.).

#### 4. Requisitos de evaluación.

Requisitos que la herramienta exige para acceder a un determinado puntaje, para determinar en qué estado de avance se identifica.

1. La organización conoce la composición socio demográfica (1) y los salarios (2) del personal según sexo.
2. La organización identifica acciones y/o mecanismos para promover la distribución equitativa de su personal (3).
3. La organización asegura la ausencia de imágenes estereotipadas contemplando: la identidad de género, la orientación sexual, ascendencia étnico racial, entre otros.
4. La organización implementa acciones para evitar sesgos de género en los perfiles de puestos (4).
5. La organización analiza su plan de capacitación con perspectiva de género teniendo en cuenta por ejemplo: cantidad de horas según sexo, tipos de capacitaciones según sexo, difusión a todo el personal, criterios de inscripción y selección.
6. La organización incluye en su plan de capacitación sensibilizaciones en género para todos los niveles (5).
7. La organización ha identificado cómo actuar ante casos de acoso sexual, manteniendo la confidencialidad de los casos.
8. La organización ha identificado como actuar ante casos de violencia doméstica, manteniendo la confidencialidad de los casos.
9. La organización realiza acciones de comunicación que favorezcan la equidad de género (6).
10. La organización se asegura que los documentos asociados al proceso de reclutamiento y selección **NO** contienen preguntas asociadas al embarazo, al control de natalidad y a análisis médicos por encima de lo exigido por la Ley.
11. La organización ha desarrollado acciones y mecanismos para compatibilizar la vida laboral y familiar con corresponsabilidad (7).

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

Siendo:

(1) Conocer la composición socio demográfica implica conocer la distribución de varones y mujeres en la estructura de la organización así como su comportamiento respecto a otras variables básicas de interés como edad y antigüedad entre otras.

Nota:

Son ejemplos de que la organización conoce la composición:

- Existencia del campo "sexo" en las bases de datos del personal
- Conocimiento de la distribución del personal según sexo
- Conocimiento de la media de edad y antigüedad del personal según sexo

(2) Conocer los salarios del personal según sexo implica identificar la remuneración promedio de varones y mujeres en cada puesto.

Nota:

Ejemplo de análisis de los salarios según sexo

- Para cada puesto calcular:

Remuneración Promedio Mujeres= Suma de todos los ingresos que perciben las mujeres de x puesto/ Total de mujeres de x puesto

Remuneración Promedio Varones= Suma de todos los ingresos que perciben los varones de x puesto/Total de varones de x puesto

(3)

Nota:

Son ejemplos de acciones para promover la distribución equitativa:

- Llamados con lenguaje inclusivo que alienten la postulación de varones y mujeres
- Perfiles de puesto que no discriminen al sexo menos representado en la organización
- Acciones que promuevan la presencia de mujeres en áreas masculinizadas o de varones en áreas feminizadas

(4) Los sesgos de género son barreras, tanto culturales como organizativas, que interfieren en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización así como en el desarrollo de esas competencias por parte de varones y mujeres.

Nota:

Son ejemplos de acciones que puede impulsar la organización para evitar sesgos de género:

- Inexistencia de requisitos que excluyan a varones o mujeres
- Redacción de perfiles con lenguaje inclusivo
- Procedimientos escritos para la selección de personal
- Procedimientos escritos para los llamados internos y externos
- Procedimientos de selección de personal por competencia
- Descripción de perfiles de puestos por competencias

(5)

Nota:

Son ejemplos de sensibilizaciones:

- Sensibilización en conceptos básicos de género
- Violencia basada en género (acoso sexual, violencia doméstica)
- Legislación vigente
- Lenguaje inclusivo

(6)

Nota:

Son ejemplos de acciones de comunicación que favorecen la equidad de género (mediante folletería, campañas gráficas, intranet, mails informativos entre otros medios)

- Promoción de derechos de los/as trabajadores/as
- Conmemoración del 8 de marzo como día de reflexión sobre los derechos de las mujeres
- Prevención del acoso sexual
- Prevención de la violencia doméstica

(7)

Nota:

Son ejemplos de acciones que permiten compatibilizar la vida laboral y familiar:

- Creación de espacios dentro de la organización o por convenios de centros de cuidado infantil para hijos/as de trabajadores/as
- Convenios con actividades que cubran la diferencia entre la jornada laboral y la escolar/liceal
- Acciones que permitan adaptar la jornada laboral para compatibilizar la vida familiar y laboral
- Licencias y permisos previstos por el marco normativo nacional y por encima del mismo
- Creación de salas de lactancia
- Promoción del cuidado por parte de los varones
- Relevamiento de necesidades de cuidados
- Encuesta sobre compatibilización de la vida laboral y familiar
- Preguntas específicas sobre compatibilización de la vida laboral y familiar en encuestas existentes

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

### Criterios de avance

No se ha avanzado al respecto	Se ha analizado su realización	Hay evidencia que la acción requerida ha sido realizada	Hay evidencia que la acción requerida se ha realizado sistemáticamente	Hay evidencia que la acción requerida ha mejorado
1 <b>Estado inicial (enfoque)</b>	2 <b>Avance parcial (enfoque)</b>	3 <b>Avance medio (implantación)</b>	4 <b>Avance significativo (implantación)</b>	5 <b>Avance destacable (resultados)</b>
La práctica de gestión correspondiente es nula o escasa.	Hay evidencia de que se ha discutido la posibilidad de implementar lo solicitado en la práctica de gestión, pero no se ha realizado aún.	Hay evidencia de la implantación de todo el contenido de la práctica de gestión, incluyendo la participación de los y las funcionarios/as y difusión de lo implantado en los casos que corresponda.	Hay evidencia que demuestra que la práctica de gestión: 1) se realiza sistemáticamente y 2) <b>es evaluada: se ha medido su efectividad</b> o nivel de cumplimiento del objetivo para el que fue implementada.	Se puede demostrar que <b>la práctica de gestión ha sido mejorada</b> : la forma en que se realiza actualmente la práctica de gestión es claramente mejor de cómo se hacía antes.

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

### ¿Con qué nos encontramos al realizar la autoevaluación?

Se encontrará con una tabla Excel donde la primera hoja muestra los criterios de evaluación.

En la segunda hoja encontrarán los requisitos para autoevaluarse.

MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO	Autoevaluación	Puntos máximos	Puntos asignados	PUNTAJE FINAL
1. La organización conoce la composición socio demográfica (1) y los salarios (2) del personal según sexo.	5	14	14	100
2. La organización identifica acciones y/o mecanismos para promover la distribución equitativa de su personal (3).	5	7	7	
3. La organización asegura la ausencia de imágenes estereotipadas contemplando: la identidad de género, la orientación sexual, ascendencia étnico racial, entre otros.	5	10	10	
4. La organización implementa acciones para evitar sesgos de género en los perfiles de puestos (4).	5	7	7	
5. La organización analiza su plan de capacitación con perspectiva de género teniendo en cuenta por ejemplo: cantidad de horas según sexo, tipos de capacitaciones según sexo, difusión a todo el personal, criterios de inscripción y selección.	5	7	7	
6. La organización incluye en su plan de capacitación sensibilizaciones en género para todos los niveles (5).	5	7	7	
7. La organización ha identificado cómo actuar ante casos de acoso sexual, manteniendo la confidencialidad de los casos.	5	10	10	
8. La organización ha identificado cómo actuar ante casos de violencia doméstica, manteniendo la confidencialidad de los casos.	5	4	4	
9. La organización realiza acciones de comunicación que favorezcan la equidad de género (6).	5	10	10	
10. La organización se asegura que los documentos asociados al proceso de reclutamiento y selección <b>NO</b> contienen preguntas asociadas al embarazo, al control de natalidad y a análisis médicos por encima de lo exigido por la Ley.	5	10	10	
11. La organización ha desarrollado acciones y mecanismos para compatibilizar la vida laboral y familiar con corresponsabilidad (7).	5	14	14	

**El puntaje total aparece a medida que se van completando los diferentes requisitos.**

**En la tercera hoja aparecen las notas referenciadas en los requisitos.**

**La cuarta hoja muestra el glosario tal como se expresa a continuación:**

### **1. 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)

### **2. Corresponsabilidad**

Hace referencia a la incorporación, en la política organizacional, 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.

### **3. Distribución equitativa**

Hablamos de organizaciones con distribución equitativa cuando se encuentran integrados varones y mujeres. Refiere tanto a la existencia de una cantidad similar de varones y mujeres, como presencia de ambos en las diversas áreas de trabajo.

Su promoción en la organización está asociada con el concepto de "masa crítica" el cual refiere a la capacidad de un colectivo en situación desfavorable frente a otro dominante de lograr establecer una relación de equidad.

Se considera que un campo fértil para la obtención de una masa crítica de mujeres se logra cuando éstas alcanzan al menos el 30-35% de la población. No obstante esto por sí sólo no basta para su constitución, ya que tiene que existir la voluntad de realizar un cambio profundo en las estructuras vigentes.

### **4. Equidad de género**

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.

### **5. Género**

Sexo: hace referencia al conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen las mujeres y los hombres.

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 mundo y su proyecto de vida. Por tanto, el género trata de una categoría relacional que vincula a mujeres y varones mostrando las diferencias de acceso y distribución del poder y de los recursos entre ambos; no es sinónimo de mujer.

### **6. 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.

### 7. Sesgos de género

Los sesgos de género son barreras, tanto culturales como organizativas, que interfieren en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización así como en el desarrollo de esas competencias por parte de varones y mujeres.

### 8. 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 género 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.

### 9. 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).

Recordamos que si su autoevaluación es igual o superior a 3 debe presentar evidencia de la práctica.

**Importante: el Reglamento vigente se encuentra en nuestra Web [www.inacal.org.uy](http://www.inacal.org.uy)  
En INACAL quedamos a vuestras órdenes por cualquier consulta.**

### ¿Qué organizaciones pueden postularse?

Podrán participar de la Mención en Equidad de Género todas las organizaciones públicas o privadas establecidas en el territorio nacional, siendo imprescindible la postulación a algunos de los Premios.

### Beneficios por participar:

Las organizaciones postulantes recibirán un Informe de Retroalimentación, señalando los aspectos a destacar y las oportunidades de mejora.

El mismo es elaborado por expertos, que en forma objetiva le servirá de orientación para continuar progresando y, en caso de que hayan alcanzado un grado de avance que amerite, recibirán una visita previa de evaluadores/as técnicos/as que avalarán la autoevaluación y conocerán en el sitio, mediante entrevistas a cada organización, posibilitando un mejor apoyo para su progreso.

Sin lugar a dudas el aporte y la experiencia que se adquiere es muy fructífera porque agrega valor en lo profesional y personal, estimulando la creación de una cultura de aprendizaje para la equidad de género y la mejora continua.

## MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

### Flujograma del proceso de premiación



