Medición de impacto del Modelo de Calidad con Equidad de Género

Inmujeres 2009-2011

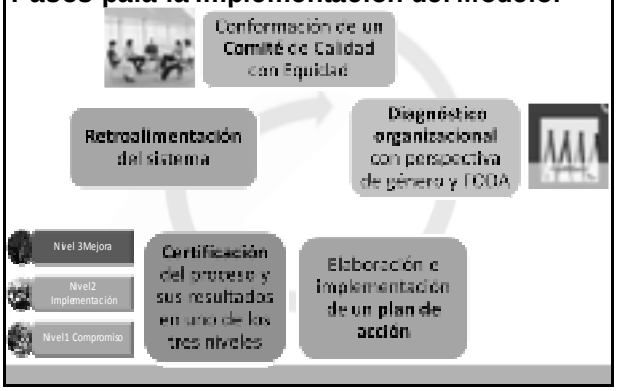
Soc. Valentina Perrotta

El "Modelo de Calidad con Equidad de Género" (MCEG) del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres- MIDES) 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.

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

Pasos para la implementación del Modelo:



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

2 tipos de indicadores propuestos:

Indicadores de gestión de calidad con equidad: permiten conocer el grado de implementación del Modelo. Impactan reduciendo las brechas de género.

Indicadores de brechas de género: dan cuenta de la presencia y reducción de las brechas de género.

Medición 2011

- Actualización de los indicadores relevados en 2009 con la correspondiente comparación y análisis para identificar sobre cuáles aspectos ha sido posible impactar hacia una mayor equidad de género en las empresas a partir de la implementación del Modelo.

- Este año se instó a que las empresas adquirieran un rol protagónico en el procesamiento de datos y cálculo de indicadores. Es un requisito del Modelo que asignen importancia a la medición, ya no como una demanda externa sino como parte de un sistema de gestión de calidad con equidad de género efectivamente implementado.

LIMITACIONES PARA LA ACTUAL GENERACIÓN DE IMPACTOS

- Propias de la temática:

- El sistema de género dominante se reproduce continuamente a través de las diversas instituciones.
- El objetivo de lograr la equidad de género en la gestión organizacional es contrario a la cultura dominante y requiere de enormes esfuerzos sostenidos en el tiempo.
- Esto hace que instalar la temática de género tenga **particulares resistencias respecto de la instalación de otras temáticas** que pueden ser resistidas, como el caso de la calidad.

LIMITACIONES PARA LA ACTUAL GENERACIÓN DE IMPACTOS

- Propias de la organizaciones con que se trabajó:

- Las EEPP son grandes y poco dinámicas, donde los cambios en las estructuras y prácticas requieren de tiempos muy extensos, (no es fácil eliminar brechas históricas en la composición del personal y la distribución de los cargos).
- La información con la que cuentan no es de la calidad necesaria; la generada en 2009 se hizo ad hoc y de forma compleja, y las empresas no pudieron reproducir los indicadores en su totalidad. Las capacidades de medición sistemática, especialmente e en género, no están instaladas.
- Propias de la coyuntura: en el período analizado la integración de los directorios de estas empresas ha cambiado, con lo cual fue necesario renovar la voluntad política de avanzar hacia la equidad de género.

SIN EMBARGO…

Es posible detectar zonas de impacto muy significativas, pero también dar cuenta de espacios donde aún no ha sido posible incidir.

IMPACTOS

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
Instalación de la temática de equidad de género en las empresas. Era una temática prácticamente inexistente. Era común que se asociara la temática a cuestiones de mujeres o a prejuicios sobre el feminismo. Impacto importante de los diagnósticos realizados en 2009, los cuales lograron remover la marcada creencia de que mujeres y varones accedían a las mismas oportunidades en las empresas.	Aún las empresas no tienen condiciones instaladas para poder realizar diagnósticos organizacionales con perspectiva de género. Las áreas de RRHH no visualizan esta necesidad como parte de sugestión y respondena demandas externas de información por parte de los comités.

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
4 empresas cuentan con comités de calidad de calidad designados por resolución de directorio con presupuesto asignado.	
4 empresas cuentan con comisiones de inequidades de género y acoso sexual designadas por resolución de directorio.	
En 2009, 2 empresas no contaban con la variable sexo en sus bases de datos y actualmente las 4 empresas cuentan con esta variable.	Todavía persisten vacíos de información, diversas bases de datos, y dificultades para calcular los indicadores que propone el Modelo.

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
Pequeño aumento de la proporción de mujeres en 2 de las empresas.	Descenso de la proporción de mujeres en las otras 2. En 3 empresas las mujeres presentan una proporción muy baja en el interior.
4 resoluciones de directorio que promueven el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación de la empresa. La distribución de las postulaciones por sexo en el último año, muestra una importante proporción de mujeres.	

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
4 empresas incorporan el lenguaje inclusivo a la descripción de los perfiles de puestos.	Las empresas aún no cuentan con perfiles de puestos descritos con perspectiva de género como plantea el Modelo. La segregación horizontal observada en 2009 continúa siendo una realidad. Persiste una importante segregación vertical que imposibilita el acceso de las mujeres a los cargos de mayor poder.

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
	Se mantienen las brechas salariales en términos generales. En todas las organizaciones hay grupos de mujeres que perciben alrededor del 70% del salario de sus colegas varones. No se pudo lograr una política de remuneraciones con perspectiva de género.
En el eje de corresponsabilidad, claramente el mayor avance se observa en la firma por parte de las 4 empresas del Compromiso de Corresponsabilidad.	

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
Un logro fundamental es la instalación de 3 salas de lactancia nuevas. Se pasó de 1 sala a 4 salas.	Gran carencia de información sobre la composición familiar del funcionariado, las personas dependientes a cargo y sus necesidades de cuidados. Solo 2 empresas cuentan con licencia por enfermedad de familiar. No se ha avanzado en las otras empresas en el logro de este tipo de licencia tan importante.

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
Respecto al acceso a las capacitaciones se aprecia que a nivel global no se presentan desigualdades lo cual representa un avance. Mayor conciencia y esfuerzos para equiparar el acceso a las capacitaciones de varones y mujeres.	Solo 2 empresas cuentan la variable nivel educativo en sus bases de datos. No se ha logrado que las empresas definan explícitamente la equidad de género en las políticas de capacitación. No se ha logrado la generación e implementación de mecanismos equitativos de detección de necesidades de capacitación a nivel general en las empresas.

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
	Tampoco ha sido posible avanzar hacia la definición e implementación de medidas generales que favorezcan la formación de mujeres en determinadas áreas no tradicionales. Se mantiene una marcada segregación en el tipo de capacitación recibida.

AVANCES	DESAFÍOS PENDIENTES
En 2009 ninguna empresa contaba con comisiones de inequidades de género y acoso sexual y actualmente las 4 empresas cuentan con estos equipos de trabajo. En 2009 no estaban definidos procedimientos específicos para la atención de estos casos y actualmente las 4 empresas han elaborado estos procedimientos con el asesoramiento de Inmujeres. 3 de ellas han conseguido su aprobación por parte de los Directorios.	

RECOMENDACIONES

•Asesoramiento en género permanente a las áreas de RRHH que incida en las reestructuras en curso para revisar:

Política de remuneraciones
Perfiles de puestos
Regímenes de licencia
Políticas de capacitación

•Implementación de medidas afirmativas que garanticen la presencia femenina en áreas no tradicionales y en cargos de poder.

ORGANIZACIONES INVOLUCRADAS:

Actualmente estas 4 empresas ANP, ANTEL, OSE y UTE auditarán en 2011 el Nivel 3.

NUVÓA TUPPERWARE BRAND auditará Nivel 2 en febrero 2012.

Intendencia de Canelones auditará Nivel 1 en febrero de 2012.

MEF y MIDES están implementando metodología de diagnóstico.

1 de diciembre 2011 Lanzamiento del Modelo de Calidad con Equidad para empresas privadas.