



EXPERIENCIA DE LA COMISION
INTERAMERICANA DE MUJERES
URUGUAY



TÍTULO: MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

INFORMACIÓN GENERAL

País: Uruguay

Institución coordinadora: Instituto Nacional de las Mujeres-Ministerio de Desarrollo Social (Inmujeres-Mides)

Otras instituciones involucradas: Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU MUJERES e Instituto Nacional de Calidad (INACAL)

Duración de la experiencia: 2008 – Presente

Página web:

http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/v/15089/6/innova.front/calidad_con_equidad_de_genero



1) Objetivos

El Modelo de “Calidad con Equidad de Género” (MCEG) tiene como objetivo principal que las organizaciones públicas y privadas (de más de 50 personas) integren en su gestión la equidad de género, con miras a optimizar las competencias del personal, aumentar su eficiencia y competitividad y contribuir a la justicia social.

El MCEG es una guía de carácter certificable orientada a: 1) diagnosticar y remover la discriminación institucionalizada, directa e indirecta, que coloca a las mujeres en lugares de desventaja y 2) reducir las brechas de género, por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo, la gestión de recursos humanos, la cultura organizacional y las cargas del trabajo no remunerado. El avance en la incorporación del Modelo es paulatino, de acuerdo a cuatro niveles, cada uno de los cuales supone requisitos a cumplir y es certificado mediante auditorías anuales realizadas por instituciones competentes. El Sello de “Calidad con Equidad de Género”, otorgado por el INMUJERES, es el reconocimiento obtenido, en el nivel que corresponda. El MCEG se inscribe en la actualidad en la División de Políticas Transversales y Empoderamiento del Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social. Cuenta con un Comité Asesor integrado por INMUJERES, Laboratorio Tecnológico del Uruguay, PNUD, ONU MUJERES e Instituto Nacional de Calidad.

2) Relevancia

La contribución del MCEG en las dimensiones de competitividad, innovación y creatividad en nuestro país es muy importante, si tenemos en cuenta que las empresas públicas de mayor envergadura han incorporado a su gestión la equidad de género, siguiendo un sistema de certificación con requisitos que exigen procesos de cambio significativos.

Desde una perspectiva regional, el MCEG integra la Comunidad de Sellos por las Igualdad (América Latina Genera-PNUD), consistente en un espacio para fomentar la cooperación sur-sur, intercambiar conocimiento, buenas prácticas y herramientas que inspiren y faciliten la implementación de políticas de igualdad en las empresas latinoamericanas. Entendemos que el MCEG, como propuesta de gran solidez, ha contribuido a enriquecer los debates conceptuales sobre políticas de género y a difundir las experiencias prácticas mediante las cuales las políticas se materializan en las organizaciones, participando tanto virtual como presencialmente (al respecto, destacamos la participación activa en los dos foros regionales de empresas- México, 2012 y Colombia, 2014).

3) Actividades y acciones concretas

Con el apoyo y compromiso del gobierno y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, el Modelo de “Calidad con Equidad de Género” comenzó a implementarse mediante una fase piloto (2008-2011) en áreas importantes de empresas públicas, período en el cual primó la evaluación de buenas prácticas e impactos y la adecuación y desarrollo de la herramienta. Fue decisivo el compromiso que mostraron las organizaciones públicas que comenzaron implementando el Modelo: Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE), Obras Sanitarias del Estado (OSE), Administración Nacional de Puertos (ANP), Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL). Estas organizaciones se mantienen hoy en el proceso de mejora y continúan marcando el rumbo de los sistemas de calidad con equidad de género en

nuestro país. En 2013, se sumaron al MCEG la Compañía Electrotécnica Industrial (CEI), la Intendencia de Maldonado y siete facultades de la Universidad de la República: Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades, Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Agronomía, Facultad de Veterinaria, Facultad de Psicología y Facultad de Derecho. En 2014, una de las áreas de OSE alcanzó el nivel máximo (nivel 4 de sostenibilidad), lo que constituye un hito en la historia del Modelo.

4) Logros y resultados

Las organizaciones certificadas son OSE, UTE, ANTEL y ANP. En 2014, OSE se constituye en la primera organización en lograr el Nivel 4 de certificación (cuenta con dos áreas certificadas). A modo de ejemplo, se exhiben algunos resultados alcanzados por esta empresa en cuatro años de aplicación del Modelo.

- La presencia de mujeres en OSE pasó de 23% en 2009 a 30% en 2013.
- La participación de mujeres en sectores masculinizados aumentó. Por ejemplo, respecto al escalafón Oficios se observa un incremento sostenido, pasando de un 4% a un 11%, aproximadamente.
- La presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y jerarquía aumentó.
- La comunicación interna e interna de OSE está orientada a la equidad de género y su política de recursos humanos la incorpora explícitamente como eje central.
- La empresa cuenta con procedimientos documentados y ha realizado acciones para prevenir, dar seguimiento y respuesta a situaciones de acoso sexual, violencia doméstica e inequidades de género.
- OSE cuenta también con un compromiso escrito en materia de corresponsabilidad y ha realizado acciones concretas, incluyendo la modificación de reglamentaciones que perjudicaban a las mujeres.
- De acuerdo a las entrevistas realizadas en los procesos de certificación, las acciones del MCEG son conocidas y valoradas por la plantilla.

5) Sostenibilidad

La experiencia se ha sostenido en las empresas públicas gracias a ciertas condiciones organizacionales, sin las cuales no sería posible implementar una herramienta de mejora tan potente como el Modelo en organizaciones u áreas de organizaciones con más de 50 personas. Destacamos las siguientes características, cuya presencia se revela como esencial para el éxito de la implementación:

- Compromiso de la Alta dirección
- Comités de Calidad con equidad de género comprometidos y con trabajo permanente
- Integrantes del Comité con conocimiento en calidad

- Presupuesto y horas asignadas para el trabajo del Comité
- Sensibilización al 100% de las áreas certificadas y a la empresa en general en un alto porcentaje
- Intercambio de experiencias con la Red de empresas públicas que implementan el Modelo y el INMUJERES
- Benchmarking con líderes
- Experiencia de la empresa en sistemas de gestión de calidad
- Funcionarios/as con un fuerte compromiso con la justicia social
- Asesor/a en calidad con equidad de género en algunas etapas clave.

6) Lecciones aprendidas

Precisamente, la importancia de las condiciones organizacionales mencionadas en el punto anterior constituyen todas ellas lecciones aprendidas de gran relevancia. La existencia y mantenimiento de esas condiciones es un requisito para poder avanzar en el Modelo. Destacamos algunos de estos elementos:

- 1) Sin un compromiso efectivo de la alta dirección no es posible implementar el MCEG, de modo que si no está dado esto, iniciar acciones en el Modelo tiene poco sentido.
- 2) Sin asesorías expertas tanto en género como en calidad la implementación del MCEG no se hace posible. La asesoría puede resultar de profesionales de la empresa o de consultorías, pero tiene que existir.
- 3) La propuesta del Modelo actual está diseñada para organizaciones u áreas de 50 o más personas. Tal como existe no generaría impacto en estructuras muy pequeñas. El proceso nos ha llevado a concluir que debemos diseñar un modelo para PYMES adecuado a sus características.

7) Modalidades disponibles para intercambiar esta experiencia

Modalidad de Cooperación	Modalidades de cooperación que la institución puede facilitar a otros	Fechas en que la institución podrá facilitar esta cooperación
Compartir Información por email	x	Cuando sea requerida
Giras técnicas y visitas de Expertos	X (El INMUJERES puede aportar expertos, pero no cuenta con financiación para viajes)	

8) Autor(a) de esta historia

Nombre: Verónica Hiriart y Micaela Tellechea
Cargo: Asistentes técnicas del Modelo de Calidad con Equidad de Género
Institución: Instituto Nacional de las Mujeres

País (si aplica): Uruguay
Correo electrónico: vhiriart@mides.gub.uy ; mtellechea@mides.gub.uy
Correo electrónico alternativo: verohiri@gmail.com

9) Personas claves involucradas en el diseño, implementación y evaluación de la experiencia

9 a.

Nombre: Beatriz Ramírez (Directora del Inmujeres); Nohelia Millán (Directora de la División de políticas transversales y empoderamiento; Libia Ferone (Jefa del Departamento de género en el ámbito del trabajo)
Cargo: Asistente técnica
Correo electrónico: lferone@mides.gub.uy
Correo electrónico alternativo: nmillan@mides.gub.uy

9 b.

Nombre: Micaela Tellechea
Cargo: Asistente técnica
Correo electrónico: mtellechea@mides.gub.uy





El Informe Señales de Competitividad de las Américas 2014 es un producto desarrollado por el Gobierno de Trinidad y Tobago como Presidencia Pro Témpore de la RIAC 2014 y la OEA como Secretaría Técnica de la RIAC con aportaciones recibidas por los países de la región, instituciones multilaterales y académicas, y expertos reconocidos a nivel mundial.

www.riacreport.org

**VIII FORO DE
COMPETITIVIDAD
DE LAS AMERICAS 2014
TRINIDAD Y TOBAGO**



**LA IMAGINACIÓN
HUMANA
EN ACCIÓN**
IMPULSANDO LA COMPETITIVIDAD,
POTENCIANDO LA INNOVACIÓN

www.riacnet.org
www.riacreport.org

@riacnetorg

RIAC

INTER-AMERICAN COMPETITIVENESS NETWORK

RIAC CHAIR PRO TEMPORE PRESIDENCIA PRO TÉMPORE

Government of the
Republic of Trinidad and Tobago



Ministry of Planning
& Sustainable Development

RIAC TECHNICAL SECRETARIAT SECRETARÍA TÉCNICA DE LA RIAC



Organization of
American States

With the Valuable Contributions of: Con las Valiosas Contribuciones de:

Canada



CAF
DEVELOPMENT BANK
OF LATIN AMERICA



COMPETE
CARIBBEAN



EXPORT
DEVELOPMENT AGENCY

