

— MENCIÓN EN EQUIDAD DE GÉNERO —

UNA HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

AUTORES

LOURDES VASEK (1)
GONZALO BLASINA (2)

(1) ASESORA TÉCNICA Y ADMINISTRADORA GENERAL,
INSTITUTO NACIONAL DE LA CALIDAD, INACAL

(2) DIRECTOR EJECUTIVO, INSTITUTO NACIONAL
DE LA CALIDAD, INACAL

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 como espacios sociales en los que el peso de las relaciones de género es particularmente significativo (CEPAL, 2006).

Desde el año 2005, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), 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 en nuestro país. Una de ellas es el Modelo de Calidad con Equidad de Género, creado en 2009 por INMUJERES con el apoyo del LATU (Laboratorio Tecnológico del Uruguay), PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) y ONUMJERES (entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer).

En conjunto con el Modelo, sus autores diseñaron una lista de verificación que permite evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos por evaluadores independientes (de LSQA y UNIT) y otorgar por INMUJERES la certificación en gestión de calidad con equidad de género por niveles. Para brindar transparencia al proceso, se creó un Comité Asesor integrado por INMUJERES, LATU, PNUD, ONUMJERES y el Instituto Nacional de la Calidad (INACAL), al cual posteriormente se incorporó el PIT-CNT.

Del estudio de los datos que se presentan en esta introducción, así como del análisis de los diferentes informes de evaluación de las empresas públicas y privadas grandes y pequeñas que se evaluaron según el Modelo, surgió la idea en el año 2013, por parte de un equipo conformado por INACAL, INMUJERES y LATU, de trabajar en conjunto en el diseño de una Mención en Equidad de Género,

	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%

Tabla 1. 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.

Fuente: Estadísticas de género 2012 (Fernández Soto, et al., 2012).

Años de educación	Proporción
Sin instrucción	70,5%
1 a 6 años	80,5%
7 a 9 años	74,6%
10 a 12 años	77,9%
13 a 15 años	84,1
16 y más años	74,1%

Tabla 2. Proporción de los ingresos de las mujeres respecto a los varones según años de estudio. Fuente: Estadísticas de género 2011 (Fernández Soto, et al., 2011).

ideada como otra herramienta para que las organizaciones públicas y privadas continuaran avanzando en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre varones y mujeres y asegurando la participación igualitaria en el ámbito laboral y productivo. Por medio de esta mención se buscó generar un instrumento que apoyara la implantación de políticas de género dictadas por INMUJERES y contribuyera a la solución de algunos problemas de igualdad de oportunidades, acompañados por INACAL en su rol de coordinador del sistema nacional de calidad y responsable de generar sistemas de gestión adecuados a la realidad del país.

Los datos que se presentan en esta introducción provienen del Sistema de Información de Género del Instituto Nacional de las Mujeres,

fueron en su mayoría tomados de la Encuesta Continua de Hogares que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2011) y presentados en el Modelo de Calidad con Equidad de Género (Sosa, et al., 2013) y en la publicación Estadísticas de género 2011 (Fernández Soto, et al., 2011).

A modo de ejemplo de los antecedentes considerados como insumo para la definición de los requisitos que solicita la mención, se presentan los datos relativos a tres 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 él: la tasa de actividad de varones y mujeres según la cantidad de hijos, según la condición de pobreza y la segregación horizontal por rama de actividad.

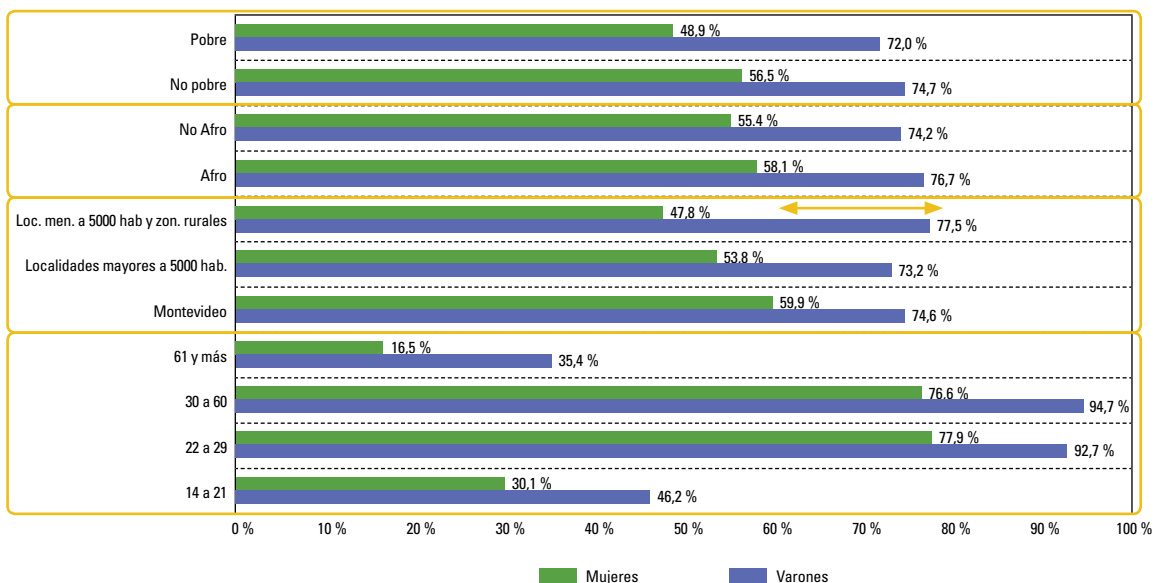


Gráfico 1. Tasa de actividad según sexo por situación de pobreza del hogar, ascendencia racial, área geográfica de residencia y grupos de edad. Fuente: Estadísticas de género 2011 (Fernández Soto, et al., 2011).

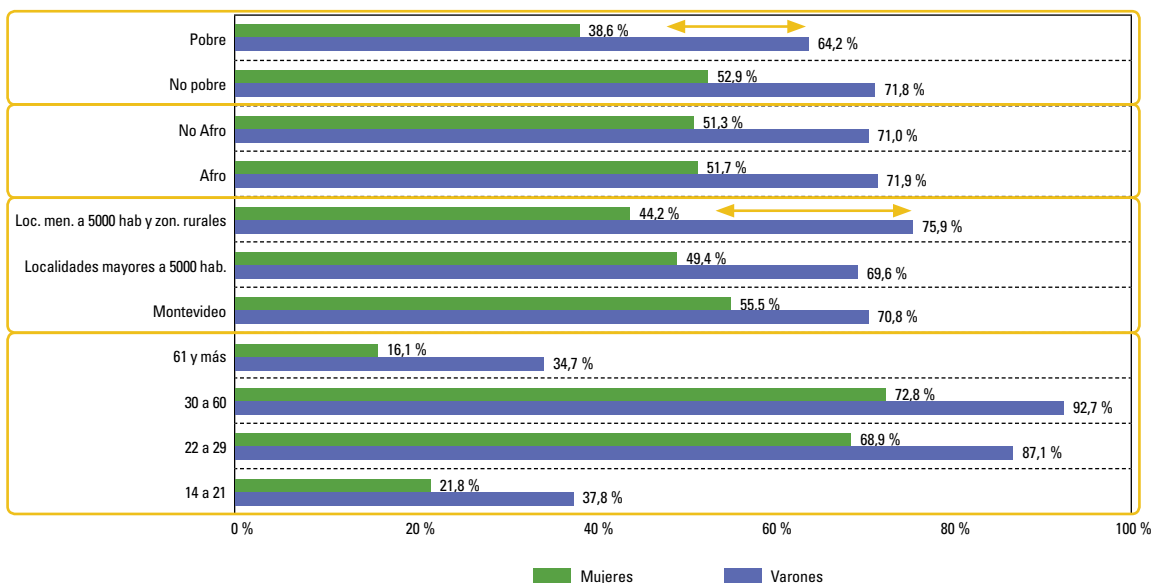


Gráfico 2. Tasa de empleo según sexo por situación de pobreza del hogar, ascendencia racial, área geográfica de residencia y grupos de edad. Fuente: Estadísticas de género 2011 (Fernández Soto, et al., 2011).

En la Tabla 1 —también incluida en el Modelo de Calidad con Equidad de Género— se presenta la tasa de actividad de mujeres y varones según la cantidad de niños/as menores

de 13 años en el hogar. Mientras que en el caso de 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. Esta variación expresa cómo la carga social de las responsabilidades de cuidado que recae en las mujeres se convierte en un obstáculo para

su acceso al mundo del trabajo e impacta negativamente en las trayectorias laborales.

La brecha salarial representa otro costado de las desigualdades sociales de género en el mercado de trabajo uruguayo. El salario por hora de las mujeres en el Uruguay es 10 puntos porcentuales inferior al de los varones. Asimismo, el mercado laboral paga un 30% menos a las mujeres sin instrucción que a los varones en esta misma situación (Tabla 2).

En el Gráfico 1 se aprecia la tasa de actividad de mujeres y varones según la condición de pobreza. Nuevamente se constata una brecha significativa, la cual se amplía en el caso de quienes pertenecen a hogares más pobres.

A su vez, el desempleo afecta más a las mujeres de los hogares pobres (21%), lo cual representa el triple de la tasa de las mujeres no pobres y doble de varones pobres (Gráfico 2).

Finalmente, el último aspecto al que se alude en esta contextualización es la segregación horizontal por género. Los datos relativos a este ámbito pueden apreciarse en la Tabla 3, donde se presenta el detalle de empleo por rama de actividad.

La mención

La Mención en Equidad de Género de INACAL ha sido desarrollada con el propósito de apoyar a las organizaciones públicas o privadas 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.

Fue validada por un grupo de expertos: M^a Eugenia Liguori (Óptica NOVA), Ana Spangenberg (IBM), Marisol Gandini y Santiago Sartori

Rama de actividad	Varones	Mujeres
Agricultura, pesca y minería	15,4%	5,3%
Industria manufacturera	15,0%	10,4%
Electricidad, gas y agua	1,2%	0,5%
Construcción	12,7%	0,6%
Comercio, hoteles y restaurantes	21,2%	21,7%
Transporte y comunicaciones	8,3%	2,7%
Servicios financieros e inmobiliarios	8,7%	8,7%
Servicios sociales	17,7%	50,0%
Administración pública	6,2%	5,3%
Enseñanza	2,6%	10,3%
Salud	3,3%	12,6%
Otras actividades de servicios	4,4%	5,5%
Servicio doméstico	1,1%	16,3%
Total	100%	100%

Tabla 3. Distribución porcentual de la población ocupada por rama de actividad y según sexo. Fuente: Estadísticas de género 2011 (Fernández Soto, et al., 2011).

(Consultorio Dr. Sartori), Rafael Fabuis (República AFAP), Laura Pérez (Petrobras), Suevia Sánchez (AGESIC), Tayset Osmetti (Administración Nacional de Correos) y Mónica Báez (Banco Central del Uruguay).

A nivel país, esta 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 la interna de la organización hace posible:

- Realizar una autoevaluación mediante una herramienta que le permite analizar su gestión en la

temática y emprender acciones de profundización o mejora.

- Emplear la propia mención para el aprendizaje de los colaboradores y la introducción del concepto.
- Obtener el reconocimiento formal de INACAL – INMUJERES, el cual contempla el grado de avance en equidad de género y sirve de estímulo a la gestión para seguir ahondando en el tema.

La mención tiene por cometido incorporar la dimensión de género en las organizaciones uruguayas, demostrando el compromiso de estas en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa. Es voluntaria y se basa en un cuestionario con 11 preguntas sencillas para autoevaluarse en prác-

MENCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO	
1.	La organización conoce la composición sociodemográfica y los salarios del personal según sexo.
2.	La organización identifica acciones y/o mecanismos para promover la distribución equitativa de su personal.
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.
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.
7.	La organización ha identificado cómo actuar ante casos de acoso sexual, manteniendo la confidencialidad de los casos.
8.	La organización ha identificado cómo 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.
10.	La organización se asegura de 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.

Tabla 4. Cuestionario de autoevaluación para las organizaciones, Mención en Equidad de Género.

Fuente: Mención Equidad de Género (Sosa, et al., 2014).

ticas que son de fácil aplicación en la organización (Tabla 4).

El contenido de esta herramienta apunta a que las organizaciones se autoevalúen y sean evaluadas en los siguientes elementos básicos que deben incorporar las organizaciones públicas y privadas de gestión de alto nivel:

- a) Gestión del potencial humano
- b) Violencia basada en género
- c) Comunicación
- d) Discriminaciones directas
- e) Corresponsabilidad

En ese sentido, el cuestionario ha sido concebido con el criterio de que, además de una herramienta de evaluación, lo sea de aprendizaje, por lo que para cada requisito se han explicitado un conjunto de prácticas que se consideran básicas para lograr las máximas posibilidades de éxito.

Metodología de evaluación y reconocimiento

El formulario, contenido y evaluación se encuentran disponibles en el sitio www.inacal.org.uy. Se proporciona a los interesados una planilla de cálculo que arrojará 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. Multiplica-

do por el número 1 a 5 de la franja con la que se sintió más identificado, dará un puntaje máximo al que se denominará "nivel de excelencia". La sumatoria de todos los requisitos alcanza un 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).

En busca de cumplir con el objetivo de que sea una herramienta de aprendizaje para las organizaciones, se plantea esa evolución de 1 a 5; desde 1, el estado inicial en el que la práctica de gestión correspondiente es nula o escasa, hasta el nivel 5, de avance destacable, en el cual se puede demostrar que la práctica de gestión ha sido mejorada con respecto a cómo se hacía antes.

La organización que lo desea puede postularse a los llamados que hace INACAL en marzo de cada año y ser evaluada por un equipo multidisciplinario sin costo alguno, a partir de lo que obtendrá un informe de retroalimentación que indicará aquellos aspectos a destacar y las oportunidades de mejora. Este informe es elaborado por expertos que en forma objetiva orientarán a la organización en su progreso. En cuanto se alcance un grado de avance que lo amerite, la organización postulante recibirá una visita de los evaluadores técnicos que avalarán su autoevaluación y la conocerán en el sitio, realizando entrevistas y posibilitando así un mejor apoyo.

Los profesionales y técnicos que desean participar como evaluadores voluntarios también son convocados anualmente por INACAL para aportar su formación en esta búsqueda de la calidad cuyo propósito fundamental es estimular la creación de una cultura de aprendizaje para la equidad de género y la mejora continua.

en: http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/15091/1/estadisticas_de_genero_2011.pdf

Fernández Soto, Mariana, Pedetti, Gabriela, Perrotta, Valentina, Pieri, Diego, Semblat, Florencia, Villamil, Lucía, 2012. *Estadísticas de género 2012 - La importancia de los ingresos personales para la equidad* [En línea]. Montevideo: INMUJERES. [Consulta agosto 2014]. Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/23479/1/estadisticas_de_genero_2012-1.pdf

Ginebra. Convenio 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 15 de junio de 1960. *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*, 25 de junio de 1958.

Instituto Nacional de Estadística (INE), 2011. *Principales resultados - Encuesta Continua de Ho-*

gares. [En línea]. Montevideo: INE. [Consulta agosto de 2014].

Disponible en: http://www.ine.gub.uy/biblioteca/ech/ech2011/Principales_resultados_2011.pdf

Sosa, Ana, Tellechea, Daniela, Fainstain, Luciana, Genta, Natalia, Ferrone, Libia, Perrotta, Valentina, di Candia, Carina, 2013. *Modelo de Calidad con Equidad de Género, versión 2*. [En línea]. Montevideo: Inmujeres, LATU. [Consulta setiembre de 2014]. Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/25549/1/modelo_13febrero_.pdf

Sosa, Ana, Tellechea, Micaela, Vasek, Lourdes, di Candia, Carina, 2014. *Mención equidad de género*. [En línea]. Montevideo: INMUJERES, INACAL, LATU. [Consulta agosto de 2014]. Disponible en: http://www.inacal.org.uy/files/userfiles/mencion_310314.pdf

Referencias

CEPAL, 2006. *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. [En línea]. Santiago de Chile: CEPAL, UNIFEM, UNFPA. [Consulta setiembre de 2014]. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/S2006362_es.pdf?sequence=1

Fernández Soto, Mariana, Pedetti, Gabriela, Perrotta, Valentina, Pieri, Diego, Semblat, Florencia, 2011. *Estadísticas de Género 2011 - Persistencia de desigualdades, un desafío impostergable para la Reforma Social* [En línea]. Montevideo: INMUJERES. [Consulta agosto de 2014]. Disponible

