



Modelo de Calidad con Equidad de Género



Modelo de Calidad con Equidad de Género

¿Qué es?

- Es una herramienta de gestión con la finalidad de mejorar la equidad de género en organización.
- Es un proceso de certificación voluntaria: Sello de Calidad con Equidad de género

- **Niveles:**

1. Compromiso 2. Implementación 3. Mejora 4. Sostenibilidad





Modelo de Calidad con Equidad de Género

¿Qué **beneficios** tiene?

- Mejor aprovechamiento de los recursos humanos
- Mejora la motivación
- Reduce la conflictividad
- Mejora el clima laboral y las relaciones interpersonales
- Disminuye el ausentismo y rotación de personal
- Empleo decente
- Igualdad de género y promoción de derechos
- Políticas de corresponsabilidad ámbito trabajo y privado



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Instituciones participantes

- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) MIDES
- Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU)
- Comité Asesor: INMUJERES (preside), Instituto Nacional de Calidad (INACAL), LATU, PNUD, Entidad de Naciones Unidas para la Mujer (ONU-MUJERES) y el PIT-CNT.
- El Comité establece criterios para el ingreso de las organizaciones al Modelo y asesorar en los procesos de implementación y otorgamiento de certificaciones.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

¿Cómo se certifica?

- 1. Acuerdo INMUJERES – UDELAR
- 2. **Acciones preparatorias** para alcanzar los requisitos del Modelo para cada nivel, capacitación y coordinación con INMUJERES.
- 3. UDELAR coordina la **auditoría externa** (LSQA – UNIT). El equipo evaluador lo integran: auditor/a calidad, auditor/a género y observador/a INMUJERES. La empresa elabora un informe de auditoría. Certificación por Norma UNIT- ISO 9001:2008
- 4. El Comité Asesor recibe el informe de auditoría y toma la decisión sobre el otorgamiento del sello y nivel. Puede solicitar el levantamiento de no conformidades
- 5. Se otorga el Sello de Calidad con Equidad de Género con un año de vigencia.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Proceso de auditoría

- Reunión de apertura
- Auditoría “in situ”
 - Análisis documental – Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género
 - Reuniones con los/as representantes sindicales (condiciones de trabajo, relaciones entre dirección y trabajadores/as, reconocimientos, acuerdos colectivos)
 - Entrevistas personales con los/as colaboradores/as
- Reunión de cierre
- Informe de auditoría
- Acciones correctivas



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Nivel 1 Compromiso

Consiste en la consolidación del compromiso de la organización con la implementación del modelo a través de tres componentes:

- Adhesión
- Identificación
- Planificación



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Adhesión

Es la incorporación del compromiso en la visión organizacional y como valor reconocido y compartido.

Incluye:

- Compromiso expreso de la Alta Dirección. Voluntad política
- Disposición de recursos económicos y humanos para la implementación del Modelo
- Mecanismos de comunicación para la difusión
- Reconocimiento de la necesidad de una política de formación coherente con el proceso.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Identificación de la problemática en la organización.

Incluye:

- Conformación del Comité de trabajo de calidad con equidad
- Diagnóstico que identifique brechas de género. Análisis de fortalezas y debilidades de la política institucional.
- Difusión de los resultado en todos los niveles de la organización.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Planificación de acciones que permitan levantar las brechas de género, prevenir inequidades e integrar la visión institucional de equidad en toda la organización.

Incluye:

- Plan de Calidad con Equidad de Género que permita levantar las brechas relevadas en el diagnóstico.
- Plan Anual de Capacitaciones que incluya sensibilización y capacitación en género.
- Procedimiento para la recepción de denuncias de inequidades y acoso sexual.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Ejes del diagnóstico

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



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Eje Distribución socio demográfica

Objetivo:

Conocer la distribución de varones y mujeres en la estructura de la organización así como su comportamiento respecto de las variables básicas como edad, antigüedad y área geográfica.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Indicadores de gestión

- Existencia del campo sexo en las bases de datos de personal.

Indicadores de brechas de género

- Distribución del personal según sexo.
- Media de edad según sexo.
- Media de antigüedad en la organización según sexo.
- Media de antigüedad /edad por escalafones según sexo
- Distribución del personal según área geográfica y sexo



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Eje Nivel de entrada a la organización

Objetivo:

Identificar las prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes en los procedimientos para el reclutamiento y selección de personal que generan oportunidades y resultados desiguales para varones y mujeres. Estas prácticas de no ser revertidas, producen y reproducen las brechas de género.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Indicadores de gestión

- Existencia de un manual de procedimiento con perspectiva de género para la selección de personal.
- Existencia de bases de llamados para puestos vacantes que alienten de igual forma a candidatos y candidatas.

Indicadores de brechas de género

- Distribución de las postulaciones recibidas para los llamados a ocupar cargos en el último año según sexo.
- Distribución de los ingresos al organismo en el último año para todos los puestos de la organización según sexo.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Eje Cargos, funciones y competencias

Objetivo:

Identificar las brechas de género existentes en la distribución de los cargos y funciones y en los procedimientos para la selección y asignación de personal para cargos de mayor jerarquía con el fin de evitar que operen sesgos de género que obstaculicen el acceso de las personas más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Indicadores de gestión

- Existencia de procedimientos de selección de personal por competencias con perspectiva de género.
- Existencia de documentos de descripción de perfiles de puestos por competencias con perspectiva de género.
- Existencia de evaluación del personal según desempeño y competencias

Indicadores de brechas de género

- Distribución del personal según cargos/ escalafón y sexo
- Distribución del personal según cargos de mando y sexo



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Eje Sistema de remuneraciones

Objetivo:

Identificar las brechas de género presentes en los criterios de asignación de salarios, incentivos, prestaciones y beneficios.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Eje Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad

Objetivo:

Identificar las acciones o políticas de la empresa relativa a la promoción de la corresponsabilidad en la conciliación laboral – familiar.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Eje Oportunidades de capacitación y desarrollo

Objetivo:

Analizar las políticas de capacitación de la organización, los mecanismos de evaluación de necesidades del personal relativas a capacitación, y los criterios para brindar capacitación a su personal a fin de evitar sesgos de género que obstaculicen la formación de mujeres y varones según sus necesidades de desarrollo personal-profesional.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Indicadores de gestión

- Existencia de bases de datos que incluyan nivel educativo y formación adquirida del personal.
- Existencia de política de capacitación con perspectiva de género.
- Existencia de política de capacitación que incluya la temática de equidad de género.
- Implementación de acciones que impulsen la participación equitativa de varones y mujeres en capacitaciones.
- Implementación de mecanismos equitativos de detección de necesidades de capacitación.

Indicadores de brechas de género

- Número de cursos/horas brindados o facilitados por la organización recibida por el personal según sexo.
- Tipo de capacitación recibida según sexo.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Eje Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género

Objetivo:

Analizar los mecanismos que implementa la empresa para evitar situaciones de hostigamiento sexual con el fin de brindar las garantías a todo el personal para denunciar estas situaciones.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Indicadores de gestión

- Existencia de una política institucional específica que regule la prevención, sanción y eliminación del acoso sexual.
- Existencia de mecanismo encargado de la recepción y seguimiento de casos de inequidades de género y acoso sexual.

Indicadores de brechas de género

- Número de casos de inequidades de género presentados al mecanismo en el último año.
- Número de casos de acoso sexual presentados al mecanismo en el último año.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Eje Incorporación de la perspectiva de género en la gestión y cultura organizacional

Objetivo:

Identificar valores, normas y prácticas culturales de la organización que reproduzcan estereotipos de género o generen violencia de género a fin de trabajar para su transformación.



Modelo de Calidad con Equidad de Género

Indicadores de gestión

- Existencia de un equipo o comité de calidad con equidad
- Existencia de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género
- Existencia de un Plan de Acción de calidad con equidad

Indicadores de brechas de género

- Adecuación de infraestructura a la presencia de hombres y mujeres
- Inexistencia de imágenes sexistas