

**Modelo de
Calidad con
EQUIDAD
de Género**

Edición 2016

Autoridades

Ministra de Desarrollo Social

Marina Arismendi

Subsecretaria de Desarrollo Social

Ana Olivera

Directora Instituto Nacional de las Mujeres

Mariella Mazzotti

División de Políticas Transversales y

Empoderamiento Nohelia Millán

Autoras: Natalia Estoyanoff Portela, Luciana Martínez, Nohelia Millán, Noelia Ojeda

Rodriguez y Marisa Ortega

Diseño: Agustina Larrosa



Índice

I. Prólogo	4
II. Introducción	7
III. Antecedentes	9
III.1 Antecedentes normativos	9
III.2 Antecedentes del Modelo de Calidad con Equidad de Género	12
IV. Marco conceptual	13
V. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo en Uruguay	21
VI. Modelo de Calidad con Equidad de Género, Edición 2016	34
VII. Requisitos del Modelo de Calidad con Equidad De Género, Edición 2016	62
VIII. Anexos	110
	121
IX. Bibliografía	

Prólogo

Uruguay hoy día es un país referente en la región por sus políticas públicas centradas en los derechos ciudadanos, habiendo consolidado en la última década, un marco normativo garantista y desarrollado diferentes mecanismos para la promoción de mayor protección social y a su vez políticas de mejora de las condiciones y calidad en el empleo, fortaleciendo la negociación colectiva y los consejos de salarios como mecanismos participativos tripartitos claves para el avance.

A pesar de ello nuestro país ha reconocido ante distintos foros internacionales y ha recibido recomendaciones específicas que lo interpelan en la necesidad de superar las barreras de género, que reproducen discriminaciones hacia las mujeres, en su diversidades de edad y ascendencia étnico racial, condiciones de discapacidad y ámbitos de residencia urbano/rural, entre otros.

La inserción al mundo del trabajo y de la producción en condiciones de igualdad de género, habilita a la conquista de la autonomía económica, dimensión excluyente si queremos garantizar la ciudadanía sustantiva de las mujeres, pero también a través del trabajo y de la producción se potencia la identidad personal, la autoestima, se fortalecen las redes de sociabilidad. Es así, que las personas adultas desarrollan sus capacidades personales y colectivas fundamentalmente a partir de su inserción en el mundo del trabajo; para las mujeres implica la salida del ámbito doméstico tradicional. Las uruguayas esto lo hemos asumido desde hace décadas, siendo el país latinoamericano con mayor proporción de población femenina económicamente activa.

Sin embargo esto no ha sido suficiente para la emancipación genuina de las mujeres. La reproducción de las desigualdades y de los estereotipos culturales de género están presentes en el ámbito del trabajo, así como la estabilidad en nuestro país de la división sexual de trabajo y de la asignación de las tareas domésticas y de cuidado a las mujeres.

Es por ello que para el Instituto Nacional de las Mujeres, resulta un desafío avanzar en el diseño de políticas públicas integrales e integradoras que contribuyan a la transformación sociocultural y económica de los roles esperados para mujeres y hombres; las empresas e instituciones públicas y privadas, se convierten entonces en espacios estratégicos para promover estos cambios, que tienen impactos en la vida concreta de trabajadoras y trabajadores y en las estructuras y procesos organizacionales.

La dimensión de la igualdad de género debe ser integrada de manera transversal, asumiendo el desafío de reconocer la diversidad de perfiles y condiciones de las trabajadoras de acuerdo a la edad, el origen étnico racial, la identidad de género y orientación sexual, la discapacidad, el territorio, entre otros. De esta forma, las políticas públicas potenciarán su capacidad para contribuir a la eliminación de la inequidad, siendo más eficientes y eficaces.

El Modelo de Gestión de Calidad con Equidad ha resultado ser un instrumento de transversalidad eficaz, de acuerdo a los resultados sistematizados de su aplicación en las empresas públicas de nuestro país; aportando concretamente a promover transformaciones en el mundo del empleo, buscando combatir las diversas formas de desigualdad y exclusión que enfrentan las personas que trabajan en forma remunerada, particularmente las mujeres, mejorando las políticas de gestión humana y desarrollando una cultura organizacional orientada a la equidad. En ese sentido se ha convertido en una herramienta innovadora de política pública en el ámbito del trabajo.

El Modelo de Calidad con Equidad de Género, ha buscado optimizarse, incorporando nuevas propuestas a partir de las lecciones aprendidas en estos siete años de implementación. El nuevo modelo que se presenta en este documento, incluye cambios relevantes: presenta el marco conceptual que lo orienta y un breve diagnóstico de situación, y diseña la intervención poniendo énfasis en la perspectiva de la igualdad de género sin abandonar la calidad de los procesos. Asimismo mantiene la estrategia de promover un proceso de intervención por etapas, cada una de ellas con metas específicas, que facilita la visibilización de los logros alcanzados, certificándose por tanto de manera dinámica.

Queremos destacar también que se ha previsto un fortalecimiento del rol y de la conformación del Comité Asesor que permitirá fortalecer interinstitucionalidad y garantizar la integralidad de la propuesta. El Comité Asesor estará integrado por: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina Nacional de Servicio Civil, Laboratorio Tecnológico del Uruguay, Instituto Nacional de Calidad, Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de

Trabajadores Instituto Nacional de Calidad, Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores, las Cámaras Empresariales, el Instituto Nacional de las Mujeres, y las organizaciones de Naciones Unidas: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y ONUMUJERES.

Creemos, entonces, que estamos ante una nueva etapa, y tenemos la convicción que es una nueva contribución del Instituto Nacional de las Mujeres y de las instituciones integrantes del Comité Asesor, hacia la igualdad entre mujeres y hombres.-

A.S. Mariella Mazzotti
Directora
Instituto Nacional de las Mujeres
Ministerio de Desarrollo Social

Introducción

El Instituto Nacional de las Mujeres - Ministerio de Desarrollo Social, como organismo rector de las políticas públicas de género en Uruguay, tiene el mandato de orientar dichas políticas para que contribuyan a eliminar las desigualdades entre varones y mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos. Dentro del amplio campo de las políticas públicas, se encuentran aquellas vinculadas al ámbito del trabajo. En este sentido, el Modelo de Calidad con Equidad de Género es un programa que se ubica institucionalmente dentro de una política pública dirigida al ámbito laboral, llevada adelante por la División de Políticas Transversales y Empoderamiento. Tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de género dentro de instituciones públicas y privadas.

Las instituciones, a través de sus prácticas (implícitas y explícitas, formales e informales, intencionales y no intencionales) definen, mantienen y reproducen la desigualdad de género en el mercado laboral y, por tanto, juegan un papel muy importante en el cambio social. En este sentido, el Modelo es una herramienta para la transformación de la distribución desigual de poder en las relaciones entre géneros.

The background features a light grey color with a large, stylized orange shape that resembles a cloud or a series of overlapping arches. A horizontal orange banner with a thin grey border is positioned across the center of the page.

Antecedentes

III. Antecedentes

III.1 Antecedentes normativos

A nivel internacional, regional y nacional se vienen produciendo importantes avances en el reconocimiento, ejercicio y garantía de los derechos humanos de las personas, por medio de nuevos paradigmas, leyes, políticas públicas, así como otras iniciativas que tienen como finalidad eliminar las desigualdades, discriminaciones y distintas formas de violencia que vulneran especialmente los derechos de determinados colectivos como mujeres, niñas, niños y adolescentes, entre otros, en distintas esferas de la vida social.

El ámbito del trabajo no es ajeno a los avances en materia de derechos. Éstos impactan en la vida cotidiana de las instituciones y de las organizaciones, proceso que no está exento de tensiones, contradicciones y conflictos, tanto en acompañar los cambios culturales que se van propiciando, como en la forma de implementarlos.

El Modelo de Calidad con Equidad de Género está indefectiblemente alineado con lo dispuesto en diversas normas internacionales y nacionales que integran el derecho positivo uruguayo, y que tienen entre sus objetivos el logro de la igualdad y oportunidades para todas las personas. A continuación presentamos una síntesis de dicha normativa.

Normativa Internacional

- Convención sobre la Esclavitud (ONU, 1926)
- Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (ONU, 1965)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU, 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, OEA, 1994)
- Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995)
- Declaración socio-laboral del MERCOSUR (1998)
- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. (Durban, 2001)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006)
- Convenio Internacional del Trabajo No. 100 “Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”
- Convenio Internacional del Trabajo No. 103 “Protección de la maternidad” Convenio
- Internacional del Trabajo No. 111 “Igualdad en el empleo y la ocupación”
- Convenio Internacional del Trabajo No. 142 “Orientación y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos”
- Convenio Internacional del Trabajo No. 156 “Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”

Normativa Nacional

- Constitución Nacional
- Ley 11.577 “Industrias insalubres” (14/10/1950)
- Ley 16.045 “Actividad Laboral” (02/06/1989)
- Ley 16.707 “Ley de Seguridad Ciudadana” (19/07/1995)
- Ley 17.215 “Díctanse normas que comprenden a toda trabajadora pública o privada que se encuentre en estado de gestación o en período de lactancia” (24/09/1999)
- Ley 17.242 “Declárese de interés público la prevención de cánceres genito-mamarios” (20/06/2000)
- Ley 17.292 “Administración pública y empleo, fomento y mejoras” (25/01/2001)

- Ley 17.514 “Violencia doméstica” (09/04/2002)
- Ley 17.677 “Incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas” (09/07/2003)
- Ley 17.815 “Violencia sexual comercial o no comercial cometida contra niños, adolescentes o incapaces” (14/09/2004)
- Ley 17.817 “Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación” (14/09/2004)
- Ley 17.930 “Presupuesto Nacional” (19/12/2005)
- Ley 18.104 “Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República” (15/03/2007)
- Decreto 184/007 Aprueba el “Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos” (15/05/2007)
- Ley 18.250 “Migración” (17/01/2008)
- Ley 18.246 “Unión concubinaria” (10/01/2008)
- Ley 18.418 “Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” (08/2008)
- Ley 18.406 “Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional” (24/10/2008)
- Ley 18.426 “Defensa del Derecho a la Salud Sexual y Reproductiva”(10/12/2008)
- Ley 18.437 “Ley General de Educación” (16/01/2009)
- Ley 18.561 “Acoso sexual” (11/09/2009)
- Ley 18.590 “Código de la niñez y la adolescencia”(16/10/2009)
- Ley 18.620 “Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios” (17/11/2009)
- Ley 18.651 “Protección integral de las personas con discapacidad” (09/03/2010)
- Ley 18.868 “Test de embarazo o certificado médico de ausencia de gravidez” (23/12/2011)
- Ley 18.897 “Interrupción Voluntaria del Embarazo” (30/10/2012)
- Ley 19.075 “Matrimonio igualitario” (09/05/2013)
- Ley 19.121 “Estatuto del funcionario público de la Administración central” (20/08/2013)
- Ley 19.122 “Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral” (21/08/2013)
- Ley 19.161 “Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada” (01/11/2013)
- Ley 19.133 “Empleo juvenil” (16/10/2013)
- Ley 19.167 “Técnicas de reproducción humana asistida. Regulación”(29/11/2013)
- Decreto 306/105 Aprueba el “Plan de Acción 2016-2019: por una vida libre de violencia de género, con mirada generacional”(03/12/2015)
- Ley 19.353 “Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Creación”(08/12/2015)

III.2 Antecedentes del Modelo de Calidad con Equidad:

El Modelo surge en el año 2008 como una iniciativa conjunta entre el Instituto Nacional de las Mujeres – Ministerio de Desarrollo Social, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), y la asesoría del Laboratorio Tecnológico del Uruguay (en adelante LATU).

Hasta junio del año 2011, el programa atravesó una fase piloto, abocada al desarrollo de la herramienta a través de su implementación en áreas importantes de las siguientes empresas públicas: Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE), Obras Sanitarias del Estado (OSE), Administración Nacional de Puertos (ANP), Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL) e Intendencia Municipal de Canelones. Gracias al compromiso del Estado con la equidad de género, que tuvo eco en las altas direcciones y en los equipos de trabajo de las organizaciones mencionadas, y al apoyo técnico y económico de la cooperación internacional, el Modelo de Calidad con Equidad de Género pudo generar aprendizajes significativos, que habilitaron la mejora continua de la propuesta. Al finalizar dicha fase, el Modelo queda institucionalizado como programa propio del Instituto Nacional de las Mujeres, desde donde se siguen promoviendo y apoyando las diversas experiencias de implementación.

A nivel regional, el Modelo ha integrado desde el comienzo, junto con más de diez países de la región, la Comunidad de “Sellos de Igualdad de Género”, dentro de la órbita del Área de Género del Centro Regional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para América Latina y el Caribe. Esta comunidad constituye un espacio para fomentar la cooperación sur-sur, intercambiar conocimientos, buenas prácticas y herramientas que inspiren y faciliten la implementación de políticas de igualdad en organizaciones latinoamericanas.

Hasta la fecha, se han desarrollado dos versiones del Modelo, siendo la última producto de la necesidad de actualizar la herramienta a los nuevos marcos conceptuales y metodológicos. La primera versión (piloto) se realizó en el año 2009, la segunda en el año 2013, y en Noviembre de 2016 se presentó oficialmente la nueva versión.



Marco Conceptual

IV. Marco Conceptual

IV.1 Calidad con Equidad de Género

La palabra calidad proviene del latín “*qualitas*”, que significa la cualidad (-tas) relativa (-li-) a qué (*quae-*), la calidad se refiere a los atributos inherentes o naturales a algo. Es una manera de describir la sustancia para compararla o asignarle un valor. La norma ISO 9000 define a la calidad como “*el grado en el que un conjunto de características inherentes de un objeto cumple con los requisitos*” (ISO 9000, 2015). Se refiere entonces a las propiedades o lo que diferencia a productos, procesos, servicios, personas, organizaciones, sistemas, recursos, que le permiten cumplir con necesidades o expectativas implícitas u obligatorias.

Existen normas internacionales para la gestión de la calidad que han sido avaladas y adoptadas por más de 165 países y representan un consenso mundial de especialistas sobre el tema, las que conforman un compendio de herramientas para la gestión y la mejora.

En particular, la norma ISO 9001 es la herramienta de calidad más extendida en el mundo, es empleada por todo tipo de organizaciones, públicas y privadas, de todos los sectores de actividad y de diferentes tamaños. Esta herramienta de gestión permite que las organizaciones trabajen en forma eficiente, y en ese sentido se orienta a demostrar que el sistema de gestión implementado es eficaz; esto lo logra combinando el enfoque de procesos con el pensamiento basado en riesgos, usando el ciclo planificar-hacer-verificar-actuar en todos los niveles y teniendo en cuenta el contexto y las partes interesadas.

Hay que entender y gestionar las actividades como procesos que funcionan como un conjunto coherente atendiendo a toda la cadena de valor. Un proceso se define como el conjunto de actividades interrelacionadas que transforman entradas en resultados o salidas con el aporte de valor a través de las personas y otros recursos. Es fundamental el componente humano en la ejecución de los diferentes procesos y la transversalidad que ello implica.

La implementación de un sistema de gestión de calidad supone ventajas a las organizaciones, no solo por el reconocimiento externo de las actividades que realiza a partir del cumplimiento de determinados requisitos, sino también porque supone un ejercicio interno que facilita la detección de prácticas inadecuadas o errores en la gestión y la definición de estrategias de mejora; así como promueve el aprendizaje continuo y la mejora de la calidad de vida de las personas. La conjunción de la gestión de calidad con la igualdad da como resultados la mejora de la gestión junto con la promoción de un cambio social.

Es así, que esta convergencia promueve el compromiso, liderazgo e involucramiento de las autoridades, optimiza los recursos para llevar adelante la planificación y las mejoras identificadas, explicita la necesidad y exigencia de trabajar en todos los niveles y en forma transversal - involucrando a todas las áreas y todo el personal -, alcanza a todas las personas que deben interiorizarse y asumir su responsabilidad en el proceso de implementación del sistema de gestión con equidad de género, participando activamente en la búsqueda de soluciones y alternativas que permitan la mejora continua, así como fomenta el empoderamiento de las personas implicadas.

IV.2 El Modelo de Calidad con Equidad de Género como política pública

En tanto el Modelo de Calidad con Equidad es una política pública de igualdad de género, es importante desglosar algunos conceptos claves que entrañan esta definición: ¿qué entendemos por política pública, por igualdad de género, por equidad de género, por transversalidad de género y por interseccionalidad?.

La política pública trata por un conjunto coherente de ideas, decisiones y acciones que toman uno o varios actores públicos y privados en forma articulada, para dar solución a un problema incorporado en la agenda de gobierno. En este sentido, toda política pública implica una idea de cambio social, ya que se propone cambiar una situación presente, entendida como problema público, para alcanzar una situación futura deseada, en un tiempo y ámbito determinado. Por lo tanto, las políticas públicas “...son portadoras de una representación de las razones por las cuales se generará dicha consecuencia, de una legitimidad de su eficacia que es, también, una anticipación del encadenamiento de acontecimientos entre sus propias realizaciones y los efectos externos” (Meny I. y Thoenig, J., 1992:96).

Esto significa que en todas las políticas públicas subyacen enfoques o conjunto de ideas que las orientan. Particularmente, las políticas públicas de igualdad de género “...son intervenciones dirigidas a contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la diferencia sexual. Integran un conjunto de intenciones, decisiones, objetivos y medidas orientadas a promover los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género” (Bustelo M., 2004).

Las políticas públicas pueden tener diversos enfoques, entre los cuales se identifican los siguientes:

- **Políticas insensibles o negativas al género**, que son aquellas que refuerzan las desigualdades y estereotipos de género. No reconocen las desigualdades de género como problema público.
- **Políticas neutrales al género**, que son aquellas que implementan estrategias que incluyen a varones y mujeres, pero sin cambiar las relaciones de género ni considerar las diferencias en las necesidades e intereses específicos de mujeres y varones.
- **Políticas sensibles al género**, que son aquellas que responden a necesidades diferenciadas de mujeres y varones, pero que no tienen como finalidad transformar dichas relaciones y en algunos casos pueden llegar a reforzar los roles tradicionales de género.
- **Políticas género-transformativas**, son aquellas que desafían abiertamente las desigualdades de género y que ponen énfasis en cambiar o eliminar roles y patrones de género que mantienen la desigualdad o que violan o limitan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres (García Prince, E. 2008).

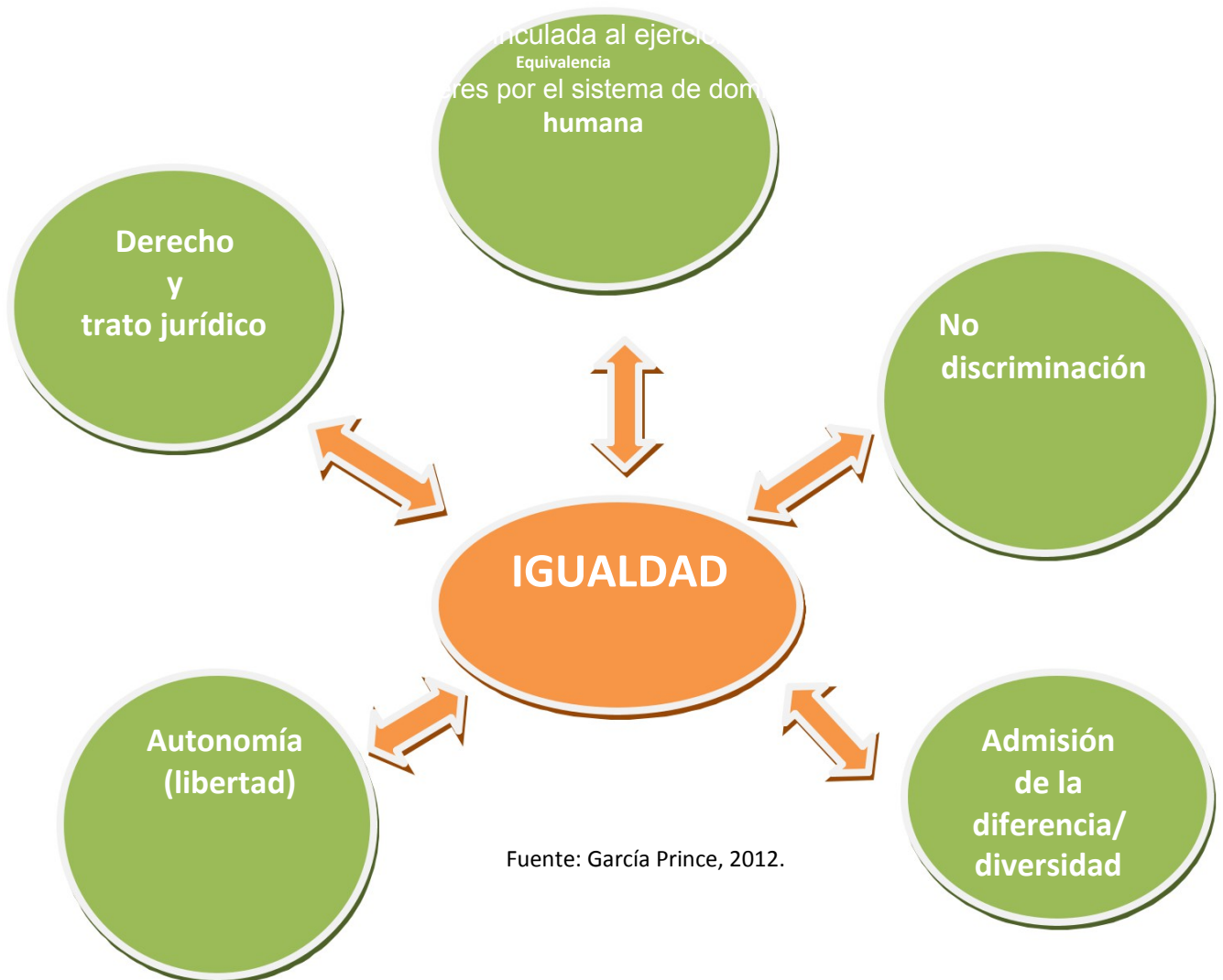
Por otro lado, es pertinente definir el significado que desde el Instituto Nacional de las Mujeres se le da al concepto de igualdad, ya que tiene distintos abordajes: la igualdad como principio, la igualdad como concepto y la igualdad como derecho.

La igualdad como principio es un enunciado que encierra un valor fundamental, cuyo espíritu es en el fondo orientador y no coercitivo. Como cualquier principio, constituye una referencia para definir el comportamiento (García Prince, 2012:36).

La igualdad como concepto, representa el significado (abstracciones o ideas) que se atribuye a la igualdad como un hecho. Históricamente ha tenido varias acepciones, producto del avance registrado en las propuestas en diversos campos (políticos, filosóficos, entre otros).

Las dimensiones que permiten comprender el sentido actual del concepto de igualdad son (véase Cuadro 1):

- **La equivalencia humana:** entendiéndose por esto que varones y mujeres son humanamente equivalentes. No existen dos humanidades, una superior y otra de menor valor.
- **La igualdad de derechos:** refiere tanto a aspectos normativos (derechos consagrados en las leyes), como fácticos vinculados al trato que reciben las personas ante la ley.
- **La no discriminación:** implica no solo la prohibición sino la garantía del respeto, de la protección legal, de la prohibición a cualquier expresión que estimule la intolerancia o el odio, y la obligación del Estado de velar por los derechos de las personas, sin ningún tipo de distinción.
- **La admisión de la diferencia:** es el reconocimiento y el respeto a la diversidad, entre los géneros y dentro de un mismo género.



La igualdad como derecho es entendida como la capacidad formalmente establecida, es decir garantizada por el Estado en su marco jurídico, que dota a las personas de fundamentos legales para ejercer plenamente la ciudadanía y exigir trato ciudadano equivalente en su acción frente a los poderes públicos (García Prince, 2012:42-43). En este sentido, el Modelo es una política de igualdad de género cuyo énfasis está puesto en la igualdad como derecho.

Hasta el momento nos hemos referido a las políticas de igualdad de género. En este punto, conviene hacer la distinción entre los términos “**igualdad**” y “**equidad**” de género, ya que si bien ambos conceptos están íntimamente relacionados, tienen acepciones diferentes.

La equidad de género busca reparar los desbalances existentes entre varones y mujeres, equiparando a todas las personas a través de un conjunto de acciones que actúan en el punto de partida de las inequidades, en las trayectorias y en los resultados. Es entonces un medio o instrumento para lograr la igualdad de oportunidades, de trato y de ejercicio pleno y efectivo de los derechos de mujeres y varones. En esta línea el Modelo de Calidad con Equidad de Género es una política que recurre a la equidad, en tanto busca identificar las brechas de género en el ámbito laboral e implementar acciones con miras a su eliminación.



Si bien las políticas de igualdad de género que recurren a la equidad constituyen avances importantes para la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones y organizaciones, las mismas cuentan con algunas limitaciones, en la medida en que si bien buscan eliminar las inequidades no necesariamente transforman las relaciones de poder entre mujeres y varones.

Las políticas de transversalidad de género, en cambio, dan un paso más, ya que tienen como objetivo la transformación del orden de género vigente. Tienen como propósito que el enfoque de género permee en forma global y sistémica la realidad donde se aplica y que la igualdad de género sea considerada no como un asunto secundario o anexo, sino que sea parte constitutiva de la corriente principal de la política de la organización que la implemente.

La transversalidad de la igualdad de género no es un hecho aislado, *“es un proceso y como tal representa un conjunto de actividades o eventos, sistemática o mutuamente relacionados, en forma organizada o coordinada, los cuales interactúan en fases temporales sucesivas para transformar insumos o elementos de entrada en resultados que constituyen el fin o el propósito del proceso”* (García Prince, 2012:20).

Tomando en cuenta estas definiciones, el Modelo de Calidad con Equidad de Género es una política de transversalidad de género y su objetivo es la igualdad de género en la organización en la que se aplique. En este sentido, recurre a la implementación de acciones de equidad de género ya que es necesario en primera instancia ir corrigiendo las desigualdades en distintos ejes de la organización, mientras se va gestando la transversalidad de género. Esto significa que el enfoque de género permee todos los niveles, actores, prácticas y creencias que orientan los comportamientos y configuran la cultura de las organizaciones laborales.

El modelo de Calidad con Equidad de Género si bien pone énfasis en la transversalización de la perspectiva de género, también incorpora para el análisis organizacional, los efectos que produce el cruce de la variable género con la identidad étnico-racial, particularmente la afrodescendiente, así como otros ejes susceptibles de producir desigualdad y discriminación, como la condición socioeconómica, la edad y/o una situación de discapacidad. En este sentido, el Modelo recurre a la interseccionalidad en tanto es una herramienta analítica indispensable y de justicia social en la medida que permite comprender y actuar sobre los diferentes tipos de discriminación y (des)ventajas estructurales que se dan por la combinación de identidades.

El Instituto Nacional de las Mujeres y el Estado en su conjunto han reconocido las asimetrías históricas-estructurales que existen con respecto a la población afrodescendiente en nuestro país. Desde la administración pública se concretan y evalúan políticas de reparación hacia un colectivo históricamente vulnerado. Nuestro país ha avanzado en los últimos años en normativa específica para el reconocimiento y la inclusión de la población afro-uruguaya y afrodescendiente. Un hito importante ha sido la aprobación de la Ley N° 19.122/13 “Afrodescendientes: normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral”. Es la primera ley que reconoce la existencia del racismo en la sociedad uruguaya, habilitando a llevar adelante acciones concretas para reparar los efectos de la discriminación histórica, promover la equidad racial, combatir, mitigar y colaborar a erradicar todas las formas de discriminación. Además “obliga a la administración pública y a las personas de derecho público no estatal, a destinar el 8%(ocho por ciento) de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, para ser ocupados por personas afrodescendientes” (ley 19.122/13). En este sentido, el Modelo cumple y compromete a las organizaciones, a aplicar la normativa en todos los niveles de su ejecución.



Las desigualdades de género en el mercado de trabajo en Uruguay

V. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo, en Uruguay

Con el fin de dar cuenta de las desigualdades de género y étnico-racial afrodescendiente existentes en el mercado de trabajo de nuestro país, se presentan datos que evidencian las desventajas de las mujeres en este ámbito. Existe un marco normativo internacional que reconoce y consagra el derecho a una vida digna material y espiritualmente para todas las personas sin distinción de raza, credo o sexo (OIT, 1960).

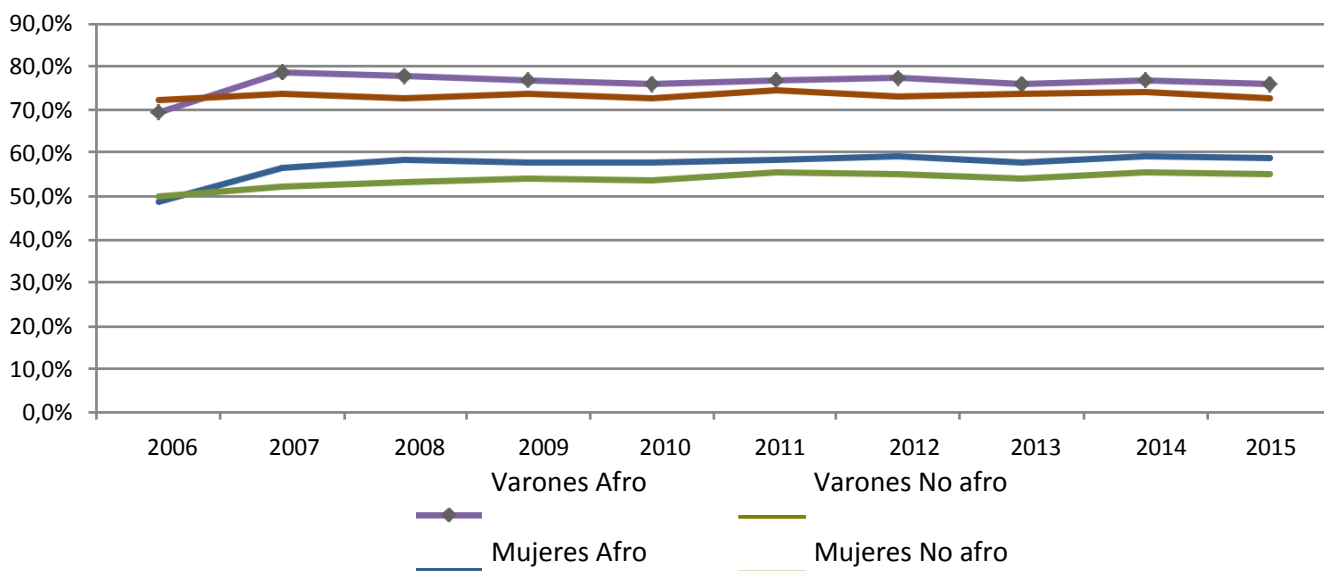
La discriminación en el ámbito laboral se define como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”* (OIT, 1960). Los Estados miembros y firmantes de la OIT, se comprometen a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. En este sentido la inclusión de la dimensión étnico-racial afrodescendiente, es fundamental para promover oportunidades de desarrollo a nivel socioeconómico en la sociedad y en las estructuras de las organizaciones.

La esfera del trabajo y los ingresos son áreas de análisis centrales para dar cuenta de las inequidades de género y étnico-raciales; espacios sociales donde el peso de las relaciones de género es particularmente significativo (CEPAL, UNIFEM, UNFPA, CERD).

A continuación se presentan de forma sintética una serie de indicadores, en su mayoría elaborados por el Sistema de Información de Género (SIG) del Instituto Nacional de las Mujeres que abordan distintas dimensiones del mundo del trabajo -tanto remunerado como no

remunerado-, así como datos respecto a la violencia racial en este ámbito, con el fin de visibilizar las desigualdades por razones de género y afrodescendencia.

Gráfico 1
Evolución de la Tasa de Actividad de personas de 14 y más años por sexo, según ascendencia étnico racial afro no afro. Total país 2006 – 2014



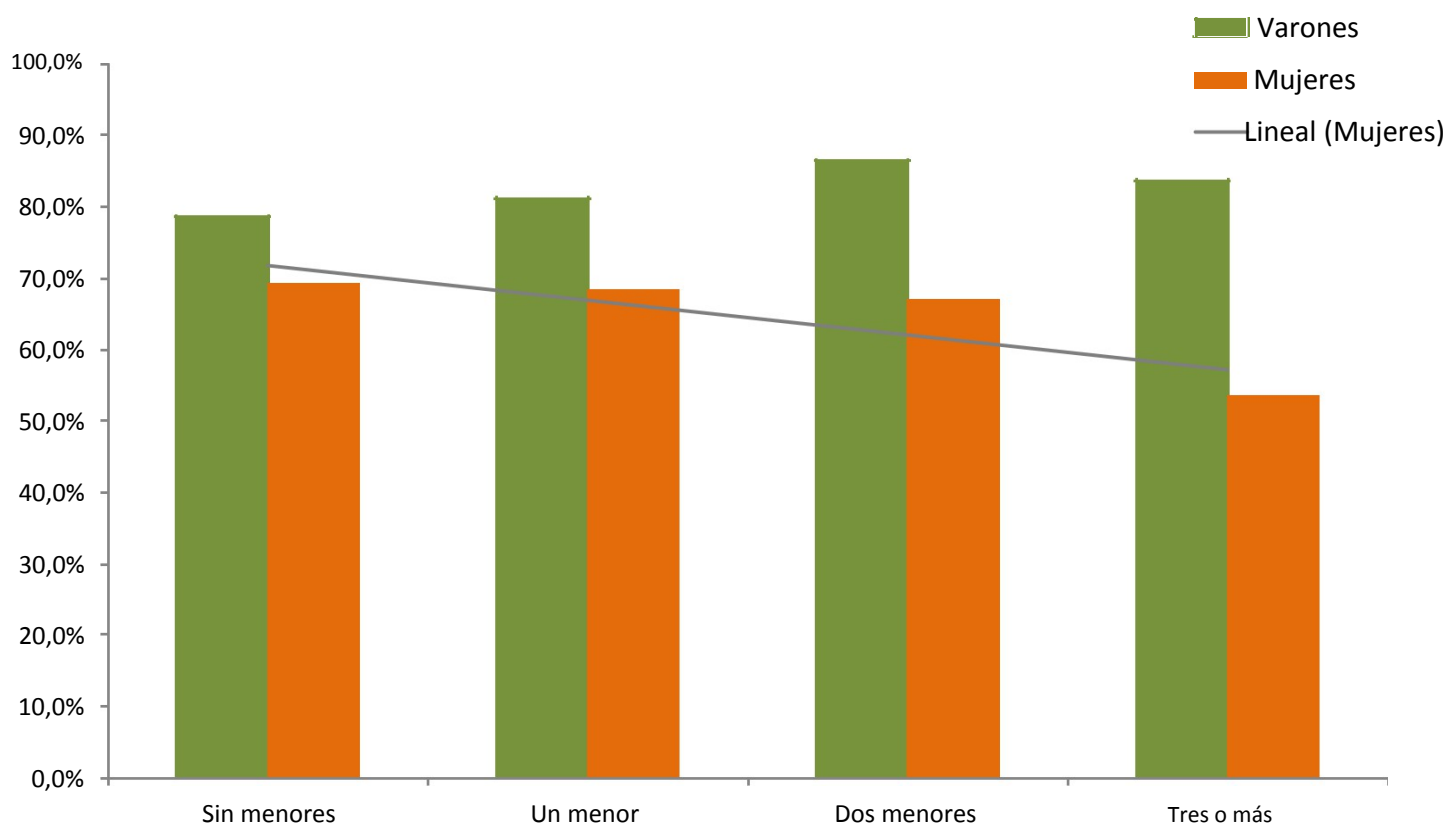
Fuente: SIG-INMUJERES en base a ECH INE 2006-2014

Cuando observamos la evolución de la tasa de actividad desagregada por sexo y ascendencia étnico-racial afrodescendiente, se ve que esta evolución a partir del 2007 comienza a ser mayor para las personas afrodescendientes, persistiendo hasta el año 2013. Entre el 2012 y el 2015 se observa un estancamiento de la tasa de actividad para toda la población, sin embargo, para las personas afrodescendientes la tasa de actividad continúa siendo alta. Esto da cuenta de dos procesos: 1) las fluctuaciones estructurales del mercado de trabajo en nuestro país, acompañadas de avances en la legislación, amplió la capacidad productiva y la oferta laboral, a la vez que favoreció a diversos sectores; 2) una mayor cantidad de personas afrodescendientes en el mercado laboral, confirma el hecho de que éstas entran a edades más tempranas a trabajar, se retiran a edades más altas y en condiciones de informalidad. Este proceso va acompañado de una temprana desvinculación del sistema educativo y en consecuencia, al acceso a trabajos menos calificados, respuesta de una herencia sociocultural basada en prejuicios y estereotipos raciales.

En consecuencia, las condiciones estructurales de vida de las personas afrodescendientes determinan el tipo de ocupación y actividades que desempeñan en el mercado laboral, como se apreciará en los siguientes gráficos.

Gráfico 2

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. Total país, 2014.

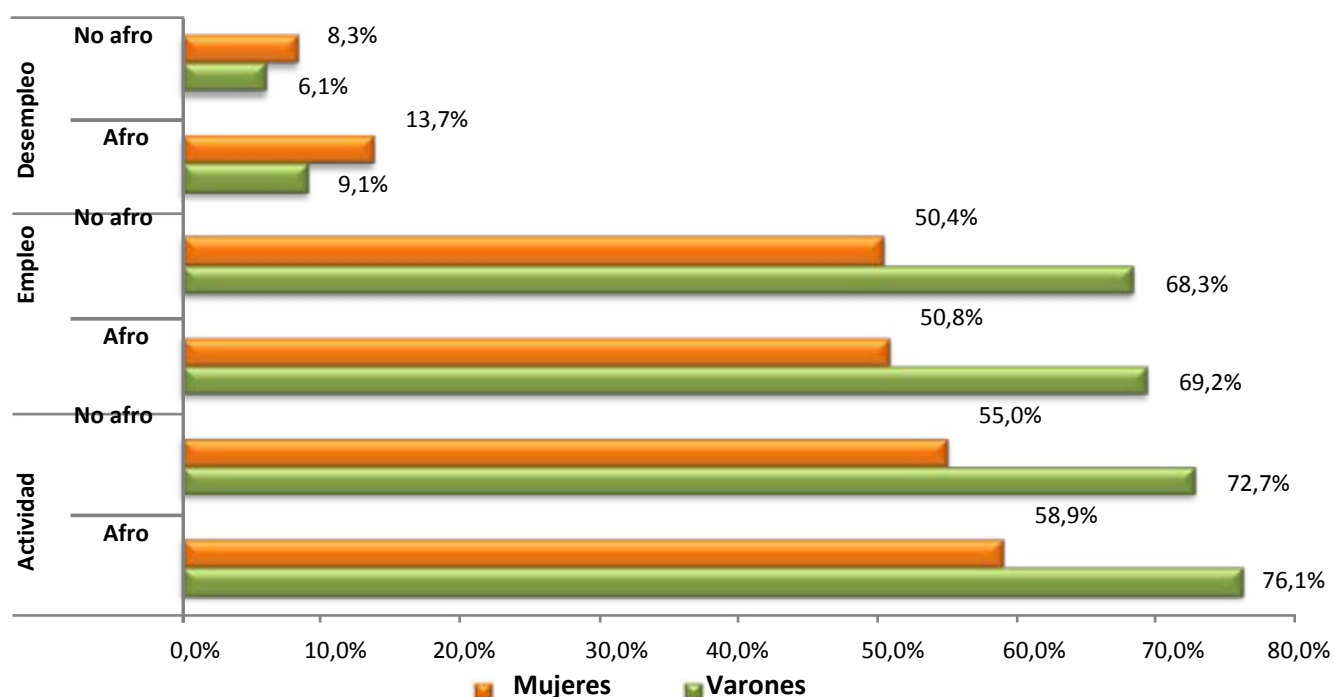


Fuente: SIG-INMUJERES en base a ECH INE 2006-2014

El gráfico 2 presenta la tasa de actividad de mujeres y varones según la cantidad de niños/as menores de 13 años en el hogar. Mientras para 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, es decir, se incrementa la tasa de actividad a medida que aumentan la cantidad de niños/as. La variación de las tasas de actividad de mujeres y varones según número de niños/as, nos muestra cómo la carga social de las responsabilidades de cuidado en las mujeres constituye un obstáculo para su acceso al mundo laboral y un impacto en las trayectorias laborales.

Gráfico 3

Tasa de Actividad, Empleo y Desempleo por sexo según ascendencia étnico racial.
Total país, 2014.



Fuente: SIG-INMUJERES en base a ECH INE 2014

En el gráfico 1 se presentaba la tasa de actividad de las personas afro y no afro diferenciadas por sexo. Al focalizar en el sexo y la ascendencia de las personas observamos que la tasa de actividad es mayor tanto en las mujeres como en los varones afrodescendientes, siendo para ambos casos tres puntos porcentuales superior en comparación a sus pares.

En la tasa de empleo también observamos una brecha de género de veinte puntos porcentuales, pero no se evidencian diferencias importantes entre personas afrodescendientes y no afrodescendientes. Lo que demuestra que el mercado de trabajo emplea a más varones que mujeres, esto podría explicarse por la división sexual del trabajo, y por los costos-beneficios que implican a las mujeres el salir al mercado.

La tasa de desempleo afecta más a las mujeres afrodescendientes, siendo para ellas de 14,0%, (es la más alta dentro del total de desempleados/as), mientras que para las mujeres no afrodescendientes es de 8%. En tanto los varones afrodescendientes superan en dos puntos porcentuales a sus pares no afrodescendientes, visualizándose también formas de discriminación racial en este grupo, ya que se vuelve a constatar que el mercado de trabajo ocupa a más a varones no afrodescendientes.

Esta intersección del género con la afrodescendencia, deja en evidencia las desventajas estructurales -en términos de menores oportunidades- para las mujeres afrodescendientes al momento de conseguir un empleo de calidad. Esto refleja que aún persiste la segregación racial, ocupacional y de género.

Cuadro 1
Distribución porcentual de personas de 14 y más años por rama de actividad según ascendencia afro o no afro. Total país, 2015

	Afro		No afro		Total	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Comercio por menor y por mayor;						
Alojamiento y servicio de comida	20,6%	24,5%	21,3%	22,4%	21,2%	22,6%
Construcción	18,8%	0,9%	13,3%	1,0%	13,8%	0,9%
Industria manufacturera, Suministro de electricidad, gas y agua	16,1%	9,0%	14,9%	8,8%	15,0%	8,8%
Agropecuaria, pesca, caza y explotación de minas o conteras	12,2%	3,7%	12,7%	4,6%	12,7%	4,5%
Administración Pública; Defensa y						
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	7,3%	5,1%	6,3%	6,1%	6,4%	6,0%
Transporte y almacenamiento	7,2%	1,2%	7,7%	1,8%	7,7%	1,8%
Actividades administrativas y servicio de apoyo	4,7%	4,6%	4,1%	3,9%	4,1%	4,0%
Otras Actividades de servicio; Arte, entretenimiento y recreación	3,6%	4,8%	4,1%	5,4%	4,0%	5,3%
Servicios sociales y de salud	2,2%	12,8%	3,5%	13,3%	3,4%	13,2%
Enseñanza	1,8%	8,5%	2,9%	10,9%	2,8%	10,7%
Informática y Comunicación	1,5%	1,0%	2,9%	1,8%	2,8%	1,8%
Actividades de los hogares como empleadores	1,6%	21,2%	1,1%	13,0%	1,2%	13,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,2%	1,3%	3,2%	4,6%	3,0%	4,3%
Actividades financieras y de seguros	0,9%	1,0%	1,5%	1,9%	1,5%	1,8%
Actividades inmobiliarias	0,4%	0,6%	0,5%	0,6%	0,5%	0,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: SIG-INMUJERES en base a ECH INE, 2014

Dos de cada diez mujeres afrodescendientes ocupadas se dedican al sector doméstico (casi 22% del total de mujeres en edad de trabajar), mientras que una de cada diez mujeres no afro se dedica a este rubro (13,5% del total de mujeres en edad de trabajar).

Así como las mujeres afrodescendientes están sobre representadas en el trabajo doméstico, los varones afro están más ocupados en el rubro de la construcción que sus pares no afro. Esto da cuenta de dos procesos: por un lado la herencia sociocultural y económica aún reproduce una segregación ocupacional que ubica a las mujeres afrodescendientes en trabajos de menor calificación; y por otro lado una construcción de la masculinidad asociada a la falsa creencia de una superioridad física de los varones, y particularmente de los varones afrodescendientes.

Se observan diferencias sustanciales en cuanto a las personas empleadas en la administración pública: la mayoría son varones ocupados en esta actividad tanto afro como no afro, en cambio son menos las mujeres afrodescendientes trabajando en este ámbito en comparación a sus pares. También se observan guarismos en las mujeres ocupadas en la enseñanza, donde las mujeres no afro tienen más representación (casi 3% más) que las afro.

Si bien las mujeres están más representadas que los varones en las áreas profesionales, son menos las mujeres afro, siendo la brecha de dos puntos y medio porcentuales. Se puede interpretar que en el mercado de trabajo opera una doble discriminación simultánea: no solo las mujeres afro son menos ocupadas por el hecho de ser mujeres sino también por su pertenencia étnico-racial.

Trabajo remunerado y no remunerado

Uno de los aspectos que dificultan alcanzar la equidad entre varones y mujeres en el mundo del empleo está determinado por las diferentes responsabilidades que asumen en el ámbito privado y de la reproducción familiar.

Las diferencias en la actividad económica de las mujeres están profundamente vinculadas al concepto de división sexual del trabajo, el cual permite analizar cómo una sociedad distribuye las responsabilidades de la producción y reproducción. Además de la asignación de las tareas, en las sociedades se constituyen y establecen los valores que se asignan a estas actividades.

En la distribución de la responsabilidad del cuidado de dependientes tienen participación el Estado, el mercado, las familias y/u otros arreglos comunitarios; sin embargo, se observa en los datos analizados por el Sistema de Información de Género en base a la Encuesta de Uso de Tiempo del año 2013, que las mujeres dedican 18 horas promedio semanales más que los varones al trabajo no remunerado. No se registran diferencias significativas entre las mujeres afro y no afro con respecto a sus respectivos pares, siendo la carga predominantemente femenina, independientemente de la ascendencia. Para el caso de las personas afro, la mayor carga de trabajo no remunerado puede estar explicada por la composición de sus hogares que habitualmente tienen más integrantes, lo que requiere una mayor cantidad de trabajo dentro del hogar.

Cuadro 2
Promedio de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado por sexo y por ascendencia. País urbano, 2013.

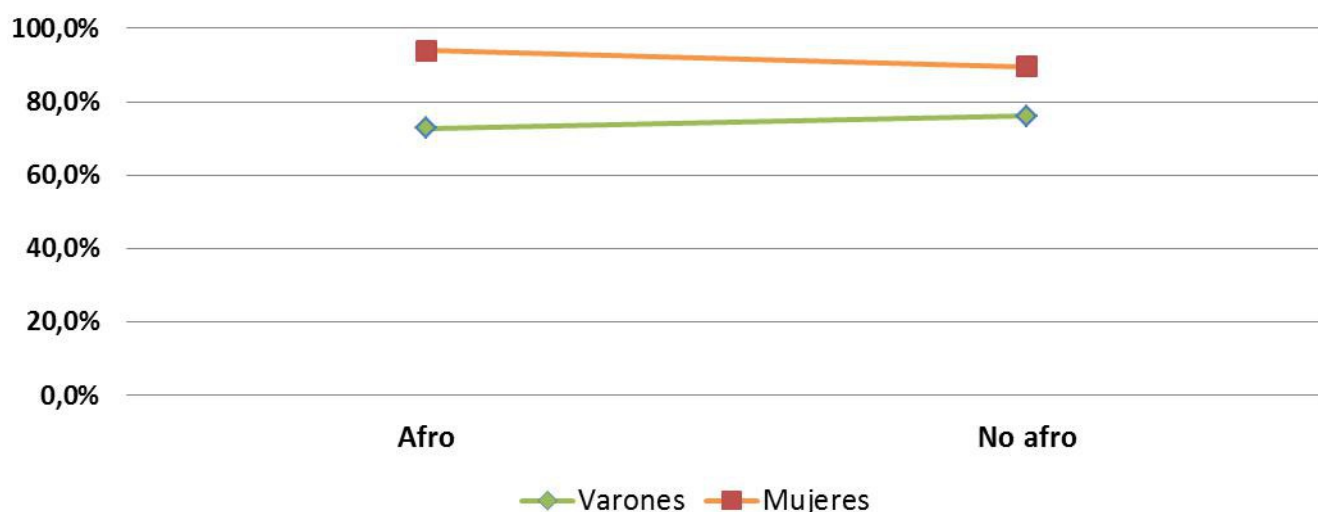
	Afro	No afro	Total
Varones	21,8	19,2	20,5
Mujeres	39,9	37,1	38,5

Fuente: SIG-INMUJERES en base a Módulo EUT INE 2013

Por último, se presenta la tasa de participación en el trabajo no remunerado por sexo por ascendencia. Al analizar este indicador se observa que si bien los varones afro que realizan trabajo no remunerado dedican más horas promedio semanales que sus pares no afro, al analizar la tasa de participación vemos que hay una menor proporción de varones afro que realizan trabajo no remunerado en relación a los varones no afro (72,8% vs. 76,0%). En cuanto a las mujeres se registra la tendencia opuesta. Mientras que el 93,9% de mujeres afrodescendientes destinan parte de su tiempo al trabajo no remunerado, el 89,6% de las mujeres no afrodescendientes lo hace. Esto por su parte aumenta la brecha de género en la tasa de participación en el trabajo no remunerado entre la población afrodescendiente.

Gráfico 4

Tasa de participación en el trabajo no remunerado por sexo por ascendencia étnico-racial. Total país, año 2014.



Fuente: SIG-INMUJERES en base a Módulo EUT INE 2013.

Violencia Basada en Género, Generaciones y Afrodescendencia

El sistema sexo-género establece a través de normas, conductas y discursos la supremacía de los varones sobre las mujeres. La violencia Basada en Género y Generaciones es una conducta particular que ha sido legitimada para mantener y reproducir las relaciones socio-históricas de subordinación de las mujeres y se expresa en los más diversos ámbitos.

Se entiende por Violencia Basada en Género: “...toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres” (Art. 2 de la ley 17.514).

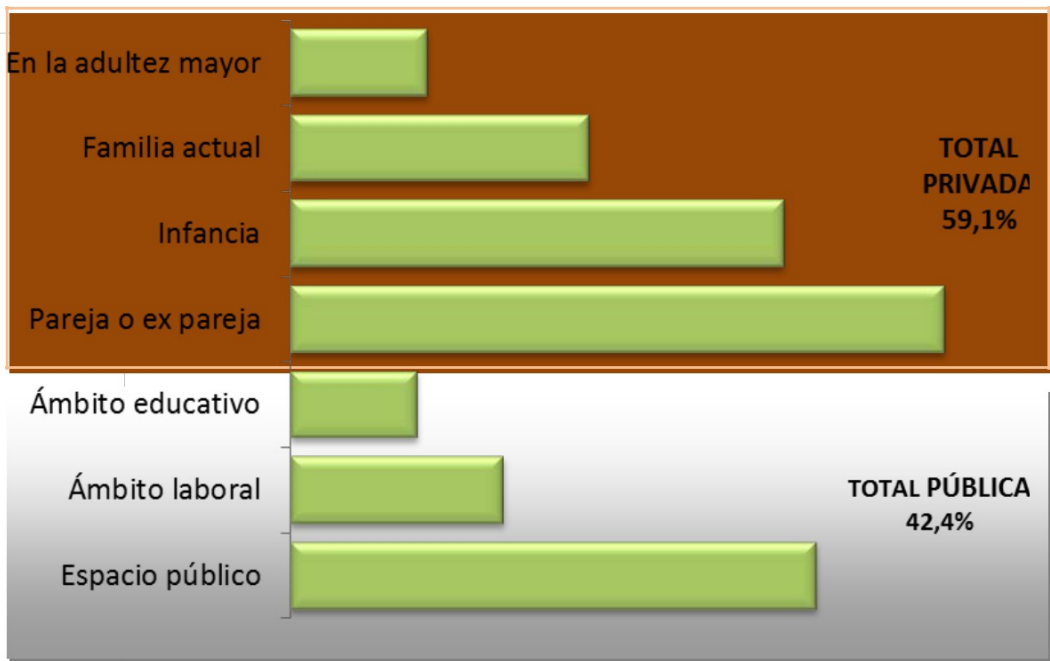
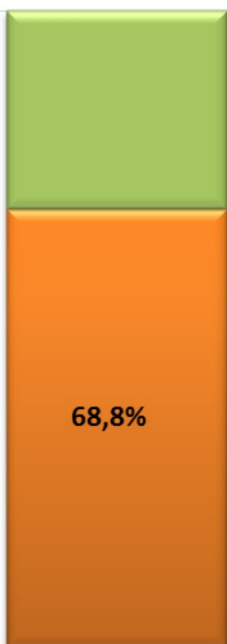
La posición relativa en este sistema jerárquico, se ve intermediada por otras dimensiones a partir de las cuales determinados grupos de mujeres se encuentran en posiciones de mayor vulnerabilidad frente a las desigualdades que produce el sistema hegemónico. Este sistema interacciona con el sistema étnico racial, agudizando la situación de desigualdad a la que ciertas mujeres-las mujeres afrodescendientes- están expuestas.

En este documento se busca profundizar en los efectos diferenciados que tiene el sistema sexo-género en las mujeres afro descendientes a través de la comparación con las mujeres no afro descendientes, en particular en una de las manifestaciones más extremas de subordinación, que es la Violencia Basada en Género. En base a la Primera Encuesta de Violencia Basada en Género y Generaciones el presente documento muestra información acerca de la Violencia Basada en Género y generaciones total, en el ámbito público y en el ámbito privado. En la encuesta se relevaron los ámbitos educativo, laboral y social como ámbitos públicos. Los ámbitos de pareja o ex pareja, familiar, en la infancia y en la adultez mayor constituyen aquí el ámbito privado.

Gráfico 5
 Porcentaje de mujeres que han experimentado Violencia Basada en Género en algún ámbito a lo largo de toda la vida según ámbito. País urbano, 2013.

Violencia basada en Género

TOTAL

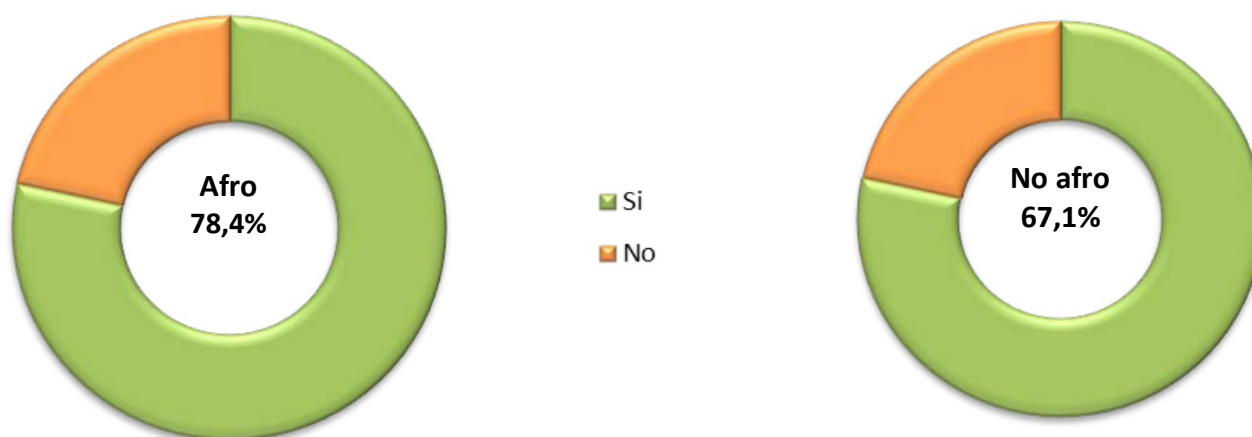


Fuente: SIG-INMUJERES en base a Encuesta de Prevalencia en Violencia basada en género y generaciones, INE 2013

En primer lugar, siete de cada diez mujeres han sufrido algún tipo de violencia, ya sea en el ámbito público o privado. Entre éstas el 59,1% sufrió violencia en el ámbito privado, siendo la violencia efectuada por pareja o ex pareja el tipo de violencia más importante en este espacio. En tanto, el 42,4% sufrió violencia en el ámbito público, siendo el espacio público o “la calle”.

Gráfico 6

Prevalencia Violencia Basada En Género y Generaciones total por ascendencia étnico racial. País urbano, 2013



Fuente: SIG-INMUJERES en base a Encuesta de Prevalencia en Violencia basada en género y generaciones, INE 2013

Casi el 80% de las mujeres afrodescendientes pasaron por alguna situación de Violencia Basada en Género a lo largo de toda su vida, mientras que en las mujeres no afrodescendientes esta proporción desciende doce puntos porcentuales, lo que evidencia una mayor exposición de las mujeres afro a situaciones de Violencia Basada en Género.

En el siguiente gráfico 7 se pone el foco en el ámbito de ocurrencia de las situaciones de Violencia Basada en Género en el ámbito público, desagregándose esta información por ámbito social, educativo y laboral. El ámbito más habitual de ocurrencia de Violencia Basada en Género se produce en el ámbito social tanto para mujeres afro como no afro. El ámbito social incluye lugares como la calle, plazas, clubes deportivos, bares nocturnos, entre otros.

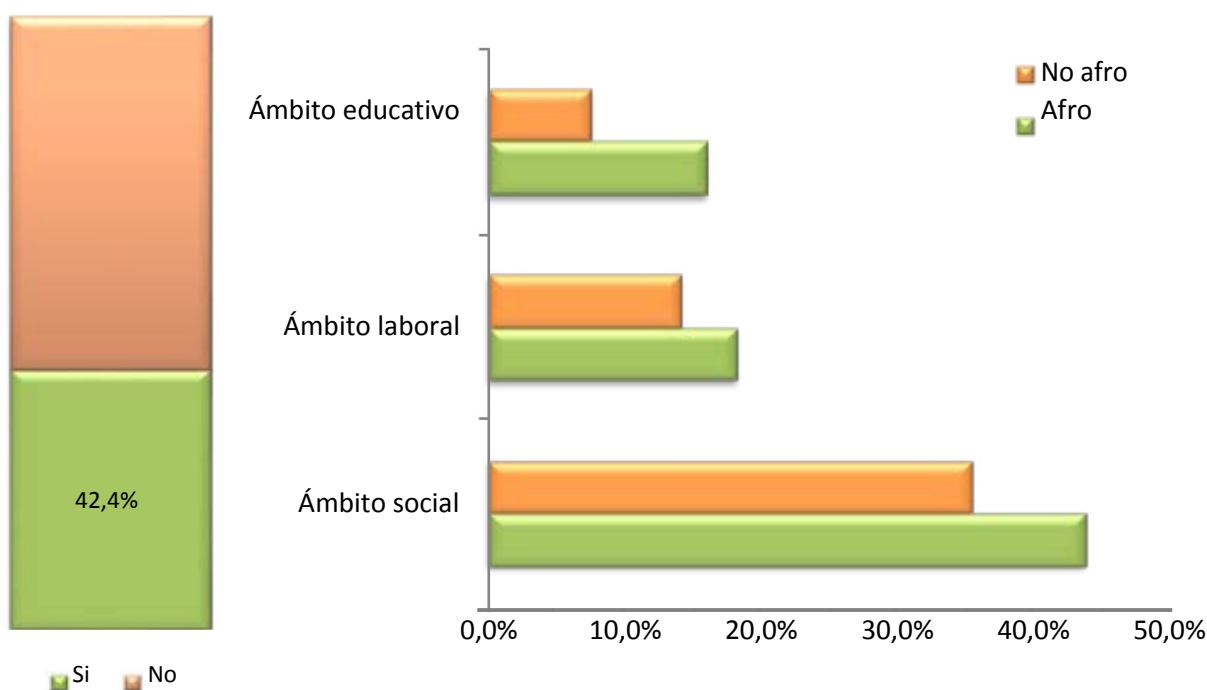
La presencia de hechos violentos en estos espacios, condicionan la manera en que las mujeres habitan la ciudad, los espacios que ocupan y las actividades que realizan.

Las mujeres afro se encuentran más expuestas a situaciones de Violencia Basada en Género en espacios públicos, donde el agresor es ajeno.

El mercado de trabajo ha sido un espacio tradicionalmente reservado a los varones, donde las mujeres han incursionado en las últimas décadas. Éste sigue siendo un espacio donde los varones ocupan un lugar de privilegio frente a las mujeres. Asimismo, los indicadores que presentan las mujeres afrodescendientes nos muestran que la posición de éstas en este ámbito es aún más precario que el de las mujeres no afro. Si se observa la Violencia Basada en Género ocurrida en el ámbito laboral, se ve que las mujeres afrodescendientes presentan una prevalencia más alta que las mujeres no afrodescendientes (18,2% vs. 14,1%).

Por otro lado, en el ámbito educativo la prevalencia de Violencia Basada en Género de las mujeres afro duplica la de las mujeres no afro, lo que evidencia que la interseccionalidad género-ascendencia en el ámbito educativo opera como un factor de vulnerabilidad. Esto a su vez se convierte en un factor explicativo de la desvinculación educativa temprana de las mujeres afrodescendientes.

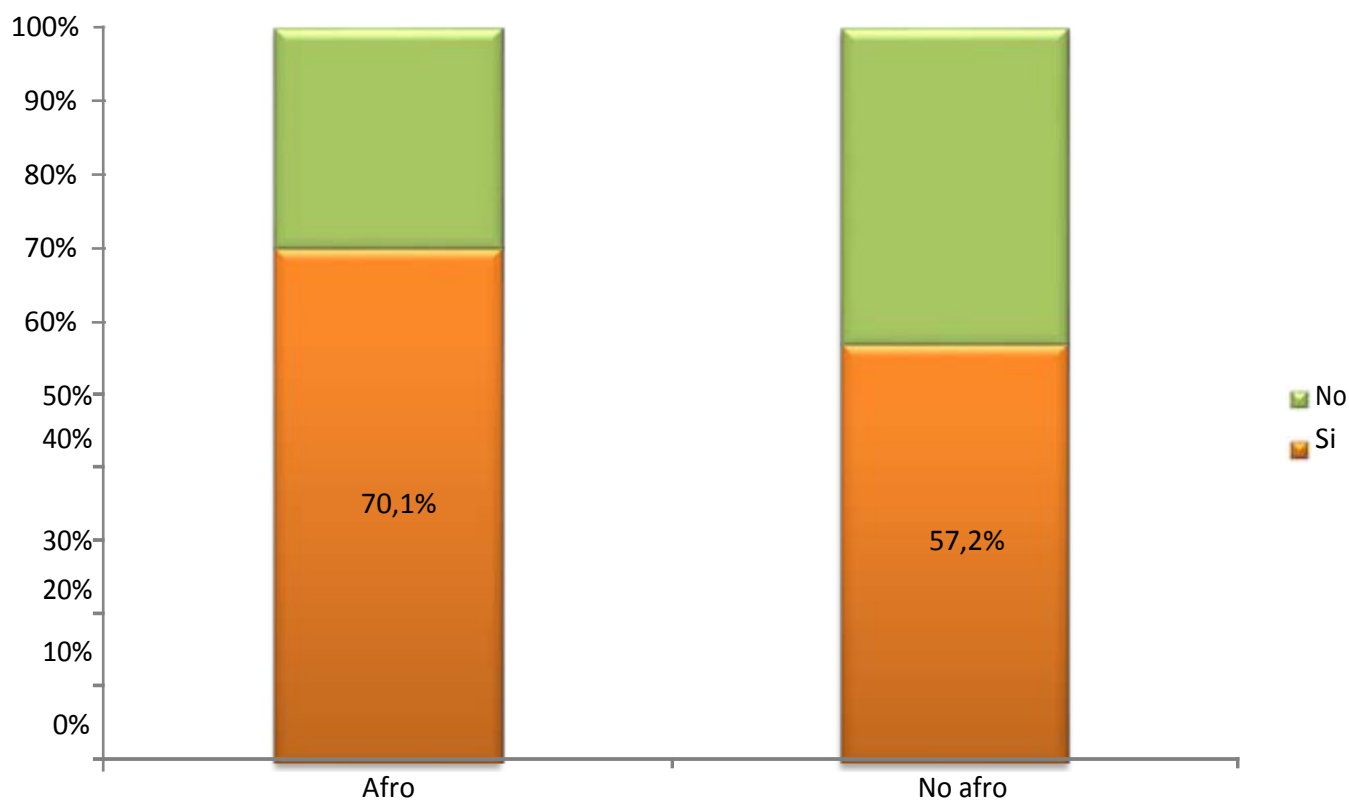
Gráfico 7
Prevalencia de Violencia Basada en Género en el ámbito público y por ámbito según ascendencia étnico racial. País urbano, 2013



Fuente: SIG-INMUJERES en base a Encuesta de Prevalencia en Violencia basada en género y generaciones, INE 2013

A continuación se presenta información vinculada a la Violencia Basada en Género en el ámbito privado. La problematización de la violencia en el ámbito de la familia y de la pareja es relativamente reciente. La prevalencia de Violencia Basada en Género en el ámbito privado presenta diferencias relevantes según la ascendencia de las mujeres. Entre las mujeres afro, la prevalencia de Violencia Basada en Género en el ámbito privado asciende a 70,1%, mientras que en el caso de las mujeres no afrodescendientes la prevalencia desciende a 57,2%.

Gráfico 8
Prevalencia de Violencia Basada en Género en el ámbito privado a lo largo de toda la vida por ascendencia étnico racial. País urbano, 2013



Fuente: SIG-INMUJERES en base a Encuesta de Prevalencia en Violencia basada en género y generaciones, INE 2013



Modelo de Calidad con Equidad de Género

VI. Modelo de Calidad con Equidad de Género

¿Qué es?

Es una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión del personal en forma más justa y equitativa. A través de ella, el Inmujeres reconoce a organizaciones públicas y privadas que desarrollan en sus ámbitos laborales un sistema de gestión de calidad con equidad de género que visibiliza inequidades de género, planifica y cumple anualmente acciones para su eliminación.

El Modelo de Calidad con Equidad de Género es una guía que establece un conjunto de requisitos cuyo cumplimiento permite desarrollar progresivamente estructuras de trabajo más justas y eficaces, desde un enfoque de igualdad de género. Inspirado en la estructura de la normalización técnica internacional (en particular las normas ISO 9000 de gestión de calidad y la norma de responsabilidad social empresarial SA 8000), el mismo constituye una suerte de “estándar de igualdad de género” en el ámbito laboral, evaluable por el Instituto Nacional de las Mujeres.

¿Qué Objetivos generales se propone?

El Modelo de Calidad con Equidad de Género se propone los siguientes objetivos para toda organización que lo implemente:

- Erradicar progresiva y sistemáticamente la discriminación institucionalizada, directa o indirecta, promoviendo la igualdad real de oportunidades y de resultados entre mujeres y varones, en el ámbito del empleo.
- Construir una cultura organizacional que integre el valor de la equidad en sus prácticas y productos, a lo largo de toda la cadena productiva: trabajadoras/es, clientes y/o usuarias/os de los servicios públicos y privados, proveedores y la sociedad en su conjunto.



- Promover la corresponsabilidad social: la valoración y la distribución equitativa del “trabajo de cuidados”, entre varones y mujeres, comprometiendo al Estado, el mercado y la sociedad civil, en el entendiendo que el trabajo no remunerado supone una responsabilidad y un beneficio para la sociedad en su conjunto.
- Generar sinergias entre las diversas capacidades existentes en la organización, incorporando la equidad de género, étnica, raza, inclusión social como aspectos constitutivos de una gestión de calidad.

¿Cuáles son los ejes de aplicación?

EJE 1.: Compromiso con equidad de género: Supone la fundación y sostenimiento de las condiciones indispensables para desarrollar el Modelo.

EJE 2.: Discriminaciones en el ámbito laboral y Violencia Basada en Género: se trata de la prevención y tratamiento de los eventos asociados a las inequidades por razones de género o a la discriminación por razones étnicas -raciales.

EJE 3.: Modos de entrada a la organización, cargos, funciones, y competencias: busca identificar las prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes en los procedimientos para el reclutamiento y selección del personal que generen igualdad de oportunidades para varones y mujeres.

EJE 4.: Sistema de remuneraciones: la organización debe difundir a la interna la explicación de los rubros que componen las remuneraciones y asegurar su comprensión, superando las brechas de género.

EJE 5.: Capacitaciones y oportunidades de Desarrollo: apunta a producir oportunidades de formación y desarrollo técnico o profesional en base al principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos.

EJE 6.: Corresponsabilidad social: pretende incorporar en la política organizacional, acciones laborales dirigidas a facilitar la conciliación entre trabajo y familia.

EJE 7.: Comunicación y responsabilidad social: la organización deberá emprender acciones de comunicación apropiados de modo de garantizar que la temática de género esté incorporada a los procesos de comunicación interna.

EJE 8: Revisión y evaluación por la dirección: la dirección deberá revisar y evaluar los distintos

¿Quiénes aspectos implementados **pueden aplicarlo?** que componen la política de calidad con equidad de género para asegurar su adecuación y eficacia.

Puede ser aplicado en organizaciones públicas y privadas, que cumplan con las siguientes características:

- Cumplir con legislación nacional y respetar convenios internacionales suscritos por el país.
- Contar con un sindicato afiliado a la organización sindical más representativa.
- Cumplir con obligaciones correspondientes la negociación colectiva por rama de actividad.
- } Contar con un mínimo de 20 trabajadores/as.
- } Implementar el Modelo involucrando a todas/os los trabajadoras/es independientemente de su vínculo contractual.
- } Comprometerse a brindar información sobre la organización y los datos del personal que el Instituto Nacional de las Mujeres requiera en cualquier etapa del proceso (postulación, implementación y evaluación). Este compromiso se explicita en convenio acordado entre INMUJERES y la organización.

¿Qué actores institucionales participan?

- El **Instituto Nacional de las Mujeres** es quien determina los requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género, realiza las evaluaciones y da aprobación al uso de la Certificación de Calidad con Equidad de Género en la prestación de los servicios, productos e imagen institucional de las organizaciones certificadas.
- El **Laboratorio Tecnológico del Uruguay** (LATU), que asesora a INMUJERES en el diseño de los requisitos del Modelo y en el proceso de certificación.

- El **Comité Asesor**, es el espacio interinstitucional coordinado por Inmujeres, que recomienda y evalúa el otorgamiento de la certificación a las organizaciones que implementan el Modelo, sobre la base de los informes de auditorías realizadas por el Instituto.

El Comité Asesor es integrado por: el Instituto Nacional de las Mujeres, que lo preside, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Oficina Nacional de Servicio Civil, el Laboratorio Tecnológico del Uruguay, el Instituto Nacional de Calidad, el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores, las Cámaras Empresariales, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

¿Qué cometidos tiene el Comité?

El Comité Asesor tiene como cometidos actuar como rector y promotor general del proceso de otorgamiento de la Certificación en Calidad con Equidad de Género y aprobar los cambios y/o modificaciones a dicho proceso.

Responsabilidades del Comité

- Analizar los informes de evaluación.
- Recomendar la entrega de la certificación en un nivel determinado, pudiendo condicionarla a la realización de ciertas acciones.
- Mantener, extender, reducir, suspender y cancelar certificaciones de niveles.
- Aportar elementos nuevos en la discusión conceptual del Modelo.
- Impulsar en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, procesos de divulgación y sensibilización con perspectiva de género.
- Difundir el Modelo hacia “afuera”, así como impulsar el intercambio regional para la mejora del mismo en términos de conocer buenas prácticas y aprendizajes en la comunidad de Sellos que integramos.

El proceso de otorgamiento de la certificación tiene las siguientes etapas:

- 1) La organización se contacta con Instituto Nacional de las Mujeres y presenta una carta que da cuenta del cumplimiento de los requisitos de acceso al Modelo de Calidad con Equidad de Género
- 2) El Instituto Nacional de las Mujeres evalúa a los aspirantes a implementar el Modelo y comunica las razones para aceptar o no a la organización.
- 3)) La organización y el Instituto Nacional de las Mujeres firman un convenio en el que acuerdan que la organización comenzará a trabajar hacia la certificación.
- 4) La organización realiza acciones de cara al cumplimiento de los requisitos del Modelo y concurre a las instancias de coordinación y capacitación organizadas por el Instituto Nacional de las Mujeres y/o con otras organizaciones.
- 5) La organización coordina con el Instituto Nacional de las Mujeres las fechas para su auditoría o evaluación y presenta al Instituto Nacional de las Mujeres un informe del Modelo de Calidad con Equidad de Género de acuerdo a pautas establecidas.
- 6) El equipo evaluador analiza el informe y visita a la organización para solicitar evidencias.
- 7) El equipo evaluador elabora un informe de auditoría donde recomienda el otorgamiento de la certificación según nivel.
- 8) El Comité Asesor analiza el informe y se expresa sobre el otorgamiento de la certificación, pudiendo solicitar ampliar información u otorgar un plazo para el levantamiento de no conformidades.
- 9) El Instituto Nacional de las Mujeres otorga la certificación de Calidad con Equidad de Género con un año de vigencia.

Cambios que introduce la versión del Modelo 2016:

La nueva versión comparte con las anteriores los aspectos centrales que constituían el Modelo de Calidad con Equidad de Género, pero introduce cuatro cambios importantes:

1. La propuesta actual de requisitos concentra sus esfuerzos en la agenda de género, redimensionando los aspectos vinculados a la gestión de la calidad, que de todas formas sigue siendo un pilar de la herramienta. Concretamente, se conservaron los aspectos formales de los sistemas de calidad que han demostrado ser eficaces para trabajar la equidad de género, aunque ya no se exige experiencia previa de la organización en implementación de sistemas de calidad.
2. La estrategia de “derrame” organizacional que propone esta versión consiste en identificar, priorizar e impactar en áreas estratégicas de la organización en forma simultánea. Significa que la transversalidad de género se aplica primero sobre esas áreas claves, es decir de influencia, que como tales impactan en las otras áreas de la organización.
3. Este modelo jerarquiza la dimensión étnico-racial afrodescendiente.
4. Garantiza el cumplimiento de la normativa vigente para personas con discapacidad.
5. Finalmente, a partir de esta versión el proceso de certificación es liderado por Instituto Nacional de las Mujeres a través de las evaluaciones.

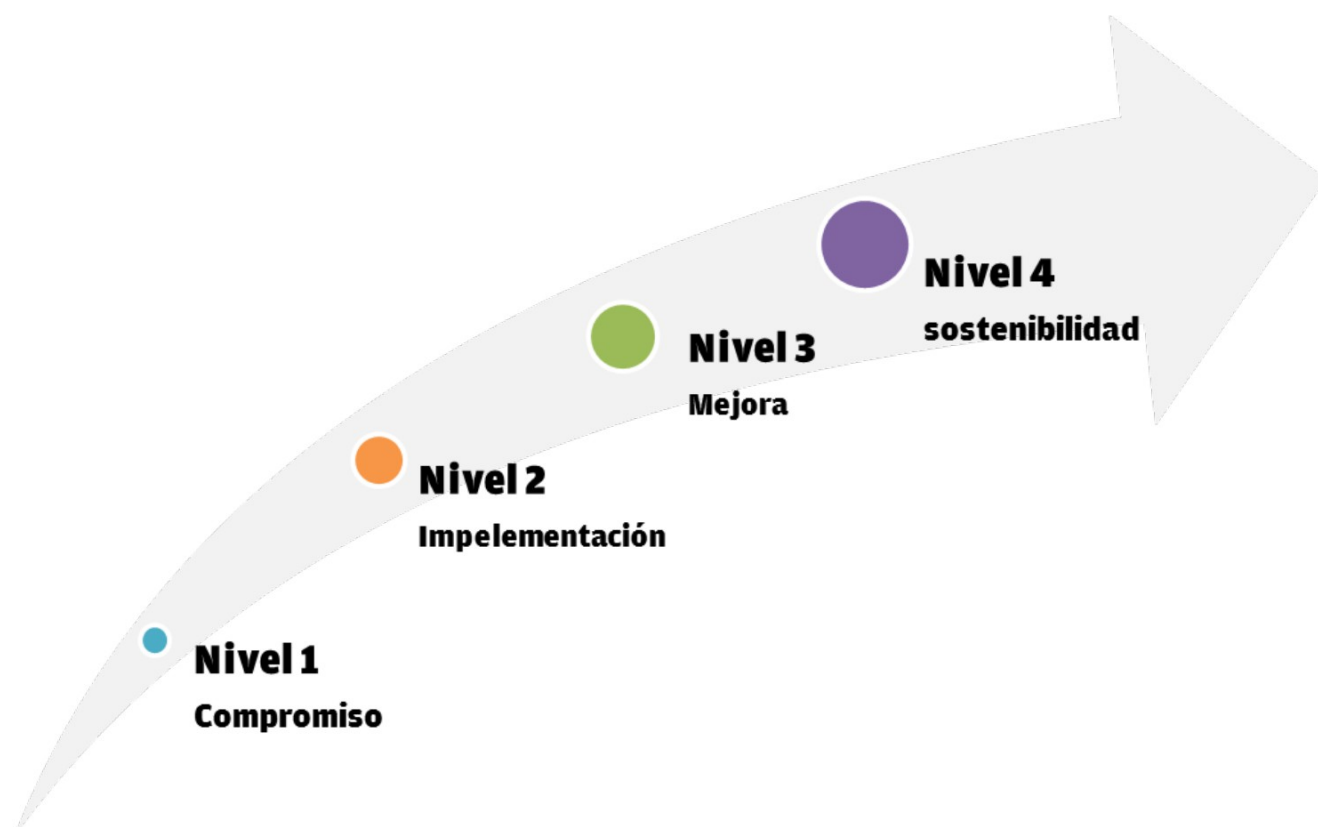
Aportes operativos de la nueva versión:

El objetivo de la “**Caja de herramientas**” es facilitar la recolección de los datos cuantitativos y cualitativos que exige el modelo. La caja contendrá las siguientes herramientas:

- ℒ Excel didáctico con indicadores de diagnóstico organizacional del Modelo de Calidad con Equidad de Género 2016 para su fácil procesamiento y graficación.
- ℒ Cuadro con buenas prácticas para ejemplificar el cumplimiento de los requisitos cualitativos del Modelo de Calidad con Equidad de Género 2016, considerando los distintos ejes y niveles.
- ℒ Glosario que integra conceptos de género y calidad.
- ℒ Modelo de encuesta de clima laboral, para la evaluación de aspectos cualitativos asociados a los requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género 2016.
- ℒ Modelo de encuesta de relevamiento de necesidades de cuidado asociados a los requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género 2016.

Descripción de niveles y requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género

El Modelo se estructura a través de cuatro niveles, cada uno de los cuales prevé acciones a cumplir que van aumentando su grado de exigencia conforme se avanza en el proceso de implementación.



El **nivel 1** se centra en producir las capacidades para trabajar en un documento que contenga la política calidad con equidad de género, sentando las bases del compromiso de la organización con la implementación del Modelo. Los principales hitos de este nivel son la elaboración de un primer diagnóstico organizacional con perspectiva de género, a través del cual se identifican las brechas de género presentes en la organización; la asignación de recursos económicos y personal capacitado; la conformación de los primeros equipos de trabajo en la organización (Comité de Calidad del Modelo de Calidad con Equidad de Género, mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones), y la generación de un primer Plan de Acción para el período siguiente. El compromiso deberá reflejarse en una política de calidad con equidad de género propia de la organización (ver grilla de requisitos).

El **nivel 2** se focaliza principalmente en el desarrollo de distintos procedimientos de actuación que permiten eliminar sesgos de género al transparentar las “formas de hacer”. En este nivel se avanza en la instalación de equipos y procedimientos formales de intervención para el abordaje de situaciones de violencia doméstica (ver grilla de requisitos), discriminación racial, así como otras formas de discriminación. En el caso de violencia doméstica las acciones deberán estar orientadas a una derivación asertiva, en cambio para los casos de acoso sexual laboral, discriminación racial, y otras formas de discriminación asociadas al empleo, se deberá contar con procedimientos formales adecuados para el abordaje de cada situación. Como en todos los niveles próximos, se aplica un plan de acción, se evalúan los avances y se elabora uno nuevo.

El **nivel 3** se caracteriza por profundizar las acciones en corresponsabilidad y en la justa valoración y remuneración de las tareas. Asimismo, se focaliza en el desarrollo de acciones hacia los proveedores y personal subcontratado, así como en la difusión externa del Modelo.

El **nivel 4** se centra en la evaluación de los efectos agregados de las acciones realizadas en el marco del Modelo y en el desarrollo de mecanismos de sostenibilidad de una política de género. Especialmente, se trata de analizar la evolución de ciertos indicadores medidos a lo largo de todo el proceso y prever la medición del impacto del Modelo (post nivel 4).

EJES

La lógica consiste en intervenir sistemáticamente a lo largo de los niveles vistos anteriormente en los mismos ejes temáticos, sosteniendo lo realizado e incorporando acciones que permitan avanzar hacia la igualdad de género.

Como se puede observar en el cuadro siguiente, hay una reformulación y simplificación de los ejes en la nueva versión. Mientras la anterior constaba de diez ejes, la actual contiene ocho y a la vez cambia el foco sobre lo que se quiere observar: por ejemplo, se pretende hacer más explícita la adhesión en términos de compromiso con la equidad de género, o visibilizar más claramente las inequidades de género, las distintas formas de violencia basada en género y las discriminaciones que operan en las organizaciones, especialmente las vinculadas a la afrodescendencia.

Versión 2013:	Versión 2016:
1. Adhesión.	1. Compromiso con la equidad de género.
2. Documentación.	2. Inequidades de género, Violencia Basada en Género y discriminaciones.
3. Diagnóstico y evaluación.	3. Modos de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias.
4. Planificación.	4. Sistema de remuneraciones.
5. Comunicación.	5. Capacitaciones, oportunidades y desarrollo.
6. Gestión del potencial humano.	6. Corresponsabilidad.
7. Discriminaciones directas.	7. Comunicación y responsabilidad social.
8. Proveedores críticos.	8. Evaluación por la dirección.
9. Corresponsabilidad.	
10. Gestión del Cambio Organizacional.	

EJE 1.: Compromiso con equidad de género

Este eje supone la fundación y sostenimiento de las condiciones indispensables para desarrollar el Modelo. Es donde la igualdad de género trasciende lo discursivo como compromiso explícito de priorizar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, y se materializa en acciones con metas específicas ligadas a transformaciones en las estructuras inequitativas, con asignación de presupuesto y personal con dedicación y capacidad técnica.



Nivel 1.

Acciones de la Dirección:

La Dirección debe:

- a. definir y aprobar una política de calidad con equidad de género. Esto implica asumir la tarea de identificar las desigualdades de género en su cruce con: la pertenencia étnica-racial, la identidad de género, la orientación sexual, la posición social, y otras desigualdades. E intervenir en los factores causales: prejuicios, pre-conceptos, pautas de comportamiento desfavorables hacia determinadas personas y en sus manifestaciones: acoso sexual en el ámbito laboral, obstaculización en el avance de la carrera funcional.
- b. Elaborar una política de calidad con equidad de género la cual debe ser plasmada por escrito, difundida y comprendida por todo el personal.
- c. La Dirección debe identificar, comprometer y proporcionar recursos específicos que abarque la gestión humana además de los recursos económicos, materiales, logísticos, etc. para la implementación del Modelo. Esto significa que la organización debe considerarlos dentro de su presupuesto formal, registrarlos y medirlos en función del avance del Modelo.
- d. Registrar o medir los recursos económicos destinados a la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género

Implementación del Modelo:

La alta Dirección deberá designar un **Comité de Calidad con Equidad de Género** que lidere el proceso de implementación. **El Comité de Calidad Modelo de Calidad con Equidad de Género** deberá estar integrado por al menos 5 personas -todas ellas con capacidad para tomar decisiones y la autoridad para llevarlas a cabo- en los siguientes roles o perfiles: un/a jerarca o asesor/a; un/a integrante del área de recursos humanos; un/a integrante del área de comunicación; un/a referente en género; un/a representante de trabajadores/as organizados/as.

Además es recomendable que el **Comité de Calidad** cuente con la participación del área financiero contable y del área de calidad (si la hubiera). La integración, responsabilidades y funciones del **Comité de Calidad** del Modelo de Calidad con Equidad de Género deben ser definidas por escrito, avaladas por la Dirección y difundidas a toda la organización.

Responsabilidades y funciones de la Coordinación:

- ♣ Seguir el proceso de implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género, coordinar con las diferentes áreas de la organización.
- ♣ Garantizar la realización y seguimiento del diagnóstico, los planes anuales de acción y de capacitación (ver eje Diagnóstico, eje Plan de acción y eje Capacitación).
- ♣ Informar a la Dirección sobre el desempeño Modelo de Calidad con Equidad de Género sus avances, mejoras, y aportar insumos para las revisiones y evaluaciones (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).
- ♣ Asegurar la difusión, el conocimiento y avances del Modelo de Calidad con Equidad de Género al interior de la organización, incluida la existencia de la Coordinación (ver eje Comunicación).
- ♣ Procurar el asesoramiento profesional adecuado en temáticas de género a lo largo del proceso.
- ♣ Coordinar en forma permanente con los mecanismos designados en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género (ver eje Discriminaciones).

Diagnóstico:

El Comité de Calidad debe realizar y documentar un: **diagnóstico organizacional con perspectiva de género** -el mismo debe emplear la caja de herramientas del Modelo de Calidad con Equidad de Género, en donde figuran los indicadores a relevar para cada dimensión y ejemplos prácticos-.

El diagnóstico debe relevar y analizar las dimensiones siguientes:

- Distribución socio-demográfica de las personas trabajadoras
- Modos de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias.
- Sistema de remuneraciones
- Oportunidades de capacitación y desarrollo.
- Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras formas de discriminación.
- Acciones de corresponsabilidad social.

El Comité de Calidad deberá identificar en el diagnóstico áreas estratégicas dentro de la organización laboral y los canales de comunicación internos y externos utilizados para la difusión de temáticas de género. A partir del diagnóstico, el **Comité de Calidad** deberá realizar un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) para implementar el Modelo en la organización, y generar estrategias frente a los hallazgos identificados.

Una vez realizado el análisis FODA, la organización deberá elaborar un **Plan de acción (I)**, con objetivos explícitos orientados a eliminar las brechas de género y a combatir la discriminación institucionalizada. El **Plan de acción** deberá tener las siguientes **características**:

Objetivos específicos.

Metas

Acciones

Responsables

Recursos

Plazos

La organización deberá asegurarse que el **Plan de acción**:

- Tome en cuenta los resultados del diagnóstico.
- Cuente con objetivos, metas y acciones medibles para todos los ejes y brechas identificadas del Modelo de Calidad con Equidad de Género.
- Sea elaborado en forma participativa.
- Sea aprobado por la Dirección.
- Sea difundido entre el personal.



Nivel 2

Acciones de la Dirección:

La Dirección de la organización deberá hacer explícito su compromiso con la política de calidad con equidad de género. Esto implica asumir la tarea de identificar las desigualdades de género e intervenir en sus causas y manifestaciones. La política deberá ser difundida mediante canales efectivos de comunicación; y asegurarse de la cabal comprensión por parte de todo el personal de la organización. Adicionalmente, la Dirección debe incluir en su planificación presupuestal el

Modelo de Calidad con Equidad de Género, asegurando los recursos para el mantenimiento del Modelo.

Las responsabilidades y funciones del Comité de Calidad **del Modelo de Calidad con Equidad de Género** se mantienen. Cualquier modificación en su integración, responsabilidades o funcionamiento debe ser registrada y comunicada a la organización.

La organización deberá elaborar un **nuevo Plan de acción (II)**, que recoja el análisis y el formato del Plan de Acción I, y la revisión y evaluación por parte de la Dirección.



Nivel 3

Continuar con los lineamientos del nivel anterior. Las responsabilidades y funciones del Comité de Calidad **del Modelo de Calidad con Equidad de Género** se mantienen. Adicionalmente, la organización deberá emprender acciones para que su servicio o producto encarne su política de calidad con equidad de género (ver eje Comunicación).

En la Rendición Presupuestal y/o en la evaluación presupuestal periódica, las organizaciones deberán incluir información sobre el personal (presupuestado y contratado) desagregada por sexo y ascendencia étnico-racial. Esta información deberá incluir como datos centrales:

- Nivel salarial y compensaciones del personal por escalafón/clase y grado por sexo.
- Distribución del personal para cada escalafón/clase y grado por sexo.
- Promedio de días de licencia gozados por el personal según tipo de licencia por sexo.
- Gasto en formación y capacitación del personal por sexo.

La organización debe elaborar un nuevo **Plan de acción (III)**, teniendo en cuenta el análisis del Plan de acción anterior, y la revisión y evaluación por parte de la Dirección.



Nivel 4

Continuar con los lineamientos del nivel anterior. Las responsabilidades y funciones del Comité de Calidad del Modelo de Calidad con Equidad de Género se mantienen. Sin embargo para este nivel es necesario que el Comité de Calidad realice un segundo diagnóstico organizacional con perspectiva de género de acuerdo a los requisitos establecidos en el nivel 1. A partir del mismo, se deberán analizar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) para dar sostenimiento al Modelo en la organización, y generar estrategias frente a los hallazgos.

Adicionalmente, la Dirección deberá analizar la evolución de los recursos económicos destinados a la implementación, mantenimiento y mejora del Modelo de Calidad con Equidad de

Género, desde el inicio hasta el cumplimiento de este nivel inclusive (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).

Las organizaciones deberán realizar la justificación económica y social de los proyectos de inversión desde el marco conceptual de perspectiva de género. Por último, la organización deberá elaborar un nuevo **Plan de acción (IV)**, teniendo en cuenta el análisis del Plan de acción anterior y la revisión y evaluación por parte de la Dirección.

EJE 2.: Discriminaciones en el ámbito laboral y Violencia Basada en Género

En este nivel se pretende que la organización asegure mecanismos cuyo cometido sea la prevención y tratamiento de los eventos asociados a las inequidades por razones de género o a la discriminación por razones étnicas o raciales. Asimismo, se evaluarán, especialmente, las respuestas en situaciones de violencia doméstica y en acoso sexual laboral.-

El acoso sexual se considera una *forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas (...)*. 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 N° 18.561/009; Art. 2).

Por su parte el concepto de discriminación es definido 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*” (OIT, Convenio N° 111).

La violencia doméstica por su parte, implica: “*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 (...)*” (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Pará, OEA, 1994).

Son manifestaciones de violencia doméstica: a) Violencia física: acción, omisión o patrón de conducta que dañe la integridad corporal de una persona. b) Violencia psicológica o emocional: toda acción u omisión dirigida a perturbar, degradar o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, aislamiento o cualquier otro medio que afecte la estabilidad psicológica o emocional. c) Violencia sexual: toda acción que imponga o induzca comportamientos sexuales a una persona mediante el uso de: fuerza, intimidación, coerción, manipulación, amenaza o cualquier otro medio que anule o limite la libertad sexual. d) Violencia patrimonial: toda acción u omisión que con ilegitimidad manifiesta implique daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, distracción, ocultamiento o retención de bienes, instrumentos de trabajo, documentos o recursos económicos, destinada a coaccionar la autodeterminación de otra persona.



En el **Nivel 1**, la organización debe asegurar la inexistencia de:

- Preguntas acerca de la planificación familiar, embarazo o solicitud de análisis de embarazo a las mujeres durante el proceso de selección y la trayectoria laboral.
- Sanciones, investigaciones, traslados y/o despidos no justificados.
- Análisis médicos por encima de los que exige la ley al personal.
- Cambios injustificados en los horarios, en las remuneraciones y/o en la asignación de tareas.
- Hostigamiento en el lugar de trabajo a través de signos, símbolos, comentarios, imágenes estereotipadas sobre afrodescendencia, orientación sexual, identidad de género, religiosa, etc.

La organización debe conformar un Mecanismo encargado de la recepción y seguimiento de situaciones de discriminación, acoso sexual, violencia doméstica.

Los integrantes del mecanismo deben firmar un compromiso de confidencialidad respecto al trato de toda información relativa a las consultas y denuncias. La integración, responsabilidades y funciones de dicha área deben ser definidas por escrito, avaladas por la Dirección y difundidas.

Responsabilidades y funciones:

- Recibir consultas y denuncias.

- Desarrollar un procedimiento para la recepción y seguimiento de consultas, casos y/o denuncias, de inequidades de género, acoso sexual, discriminación étnico-racial y otras discriminaciones.
- Asesorar y tomar medidas (si corresponde).
- Mantener registros de los casos y/o denuncias y las medidas adoptadas.
- Realizar acciones de prevención del acoso sexual, inequidades de género y otras discriminaciones.
- Asegurar el mantenimiento de la confidencialidad del proceso.
- Informar a la Dirección o a la autoridad competente sus resultados.
- Formarse paulatinamente en la temática (ver eje Capacitación).
- Para las situaciones de violencia doméstica, se pretende una clara orientación y derivación de casos a los equipos especializados del Sistema Público de Respuestas

En este nivel, el mecanismo deberá comenzar a desarrollar un procedimiento para el abordaje del acoso sexual, inequidades de género, discriminación étnico-racial y otras discriminaciones.



En el **Nivel 2** La organización deberá contar con un **procedimiento** aprobado para la **recepción y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género y otras discriminaciones** (elaborado por el mecanismo, con el debido asesoramiento). Deberá demostrar que ha tomado medidas de prevención y deberá contar con registros de datos sobre número y tipo de casos y/o denuncias, tipo de resoluciones adoptadas, plazos, entre otra información que pueda considerarse relevante. Para los niveles 3 y 4, se valorará la evaluación y el monitoreo del funcionamiento del mecanismo instalado.

En cuanto a las situaciones de violencia basada en género, a partir del nivel 3 se buscará contar con medidas específicas para el apoyo en el proceso de salida de las situaciones con medidas concretas asociadas a sus condiciones de trabajo, durante el tiempo que dura dicho proceso.

EJE 3.: Modos de entrada a la organización, cargos, funciones, y competencias

Este Eje busca identificar las prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes en los procedimientos para el reclutamiento y selección del personal que generen oportunidades y resultados desiguales para varones y mujeres, con el propósito de minimizar los posibles sesgos de género y brindar iguales oportunidades a unos y otras para acceder a todos los puestos. Asimismo, pretende evidenciar 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 obstaculice el acceso de las personas más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional.



En el **nivel 1** la organización deberá prever la incorporación de las variables sexo, discapacidad y ascendencia étnico-racial afrodescendiente en todas las bases de datos y registros del personal, presentes y futuros.



En el **nivel 2** la organización deberá asegurarse que los llamados (internos o externos) y las evaluaciones ligadas a los procesos de selección se focalicen en las competencias necesarias para el desempeño de las tareas. Definir un procedimiento escrito para la contratación y asignación del personal, a efectos de eliminar los sesgos de género en los procesos de convocatoria y selección. Asimismo definir al menos el 30% de sus perfiles de cargos, precisando las competencias necesarias para el respectivo desempeño (educación, formación, habilidades y experiencia), sin sesgos de género y con lenguaje inclusivo. La organización debe actualizar y analizar, como mínimo, los siguientes indicadores:

- Número de postulaciones recibidas por cargo y sexo en el último año.
- Número de ingresos a la organización por cargo y sexo en el último año.
- Distribución del personal por sexo y puesto.
- Distribución del personal por sexo y área.



En el **nivel 3** La organización deberá continuar implementando los procesos de convocatoria y selección con las características definidas en el nivel 2, basándose en los perfiles de cargos sin sesgos de género. Brindar capacitaciones para lograr el cumplimiento de los perfiles de cargos (ver eje Capacitación). Actualizar y analizar los indicadores medidos en el nivel anterior.

Definir al menos el 70% de sus perfiles de cargos con las características referidas en nivel 2. Asimismo, en el caso de ser una entidad pública, la organización deberá presentar los primeros datos sobre el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que responden a acciones afirmativas previstos por la ley N° 19.122/13 (Inclusión de Personas Afrodescendientes en las áreas Educativas y Laborales) y la Ley N° 18.651/10 (de Protección integral a personas con Discapacidad). Si se trata de una entidad privada, se valorará el relevo de los datos y las acciones orientadas a la inserción de estos colectivos.





En el **nivel 4** Igual que el nivel anterior, salvo que el 100% de los perfiles de cargos deberán quedar definidos con las características referidas. Adicionalmente, se deberán:


- Actualizar los indicadores medidos en el nivel anterior y analizar su evolución
- Analizar la relación entre **el uso del procedimiento definido** para la contratación y asignación del personal y la segregación horizontal y vertical
- Analizar la relación entre las **acciones de capacitación** y la segregación horizontal y vertical (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).

EJE 4.: Sistema de remuneraciones


Por sistema de remuneración se entiende a todas las formas legales de retribución a cambio de trabajo, incluyendo salarios, compensaciones, prestaciones, incentivos, entre otras.

 En el **nivel 1**, la organización debe difundir a la interna la explicación de los rubros que componen las remuneraciones y asegurar su comprensión.

 En el **nivel 2**, la organización deberá explicitar la razón de ser de cada incentivo/beneficio y/o prestación, definir los criterios de asignación sin sesgos de género y difundir dichos criterios.

 En el **nivel 3** la organización deberá realizar acciones afirmativas para equiparar las remuneraciones de varones y mujeres (en presencia de brechas) e incorporar la perspectiva de género en los criterios de valoración de tareas, a efectos de combatir sesgos de género.

Adicionalmente, la organización deberá actualizar y analizar, como mínimo los indicadores correspondientes a: salario promedio por sexo y puesto, incentivos/beneficios/prestaciones por sexo, remuneración promedio por sexo y puesto, y cálculo de brecha por remuneración por sexo.

 En el **nivel 4**, la organización deberá actualizar los indicadores medidos en el nivel anterior y analizar su evolución (ver eje de evaluación por Dirección), profundizar las acciones afirmativas para equiparar las remuneraciones de varones y mujeres (en presencia de brechas), profundizar el análisis de los criterios de valoración de tareas y generar alguna acción afirmativa al respecto.

EJE 5.: Capacitaciones y oportunidades de Desarrollo


El eje apunta a producir oportunidades de formación y desarrollo técnico o profesional en base al principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos. En este sentido, la realización de convocatorias, selecciones o designaciones de personal, no podrán excluir ni directa ni indirectamente por motivos de género, étnico-raciales, sexo, discapacidad y/o condición social entre otros.

Considerando como referencia los roles de género, el Modelo pone especial énfasis a aquellas acciones que al momento de la capacitación, prioricen horarios flexibles en situaciones de embarazo y lactancia.

A su vez, las actividades de capacitación, fomentarán la expansión progresiva de actividades de sensibilización en género, pues el desafío más importante es poder trabajar los conceptos que conforman el enfoque de género, con énfasis en acoso sexual y violencia doméstica (estos contenidos son prioritarios ya que las conductas de acoso u hostigamiento sexual laboral son agravantes de discriminación) para lograr un involucramiento personal que vaya abonando un cambio cultural, en pro de la igualdad de derechos y oportunidades para varones y mujeres de la organización y de la sociedad.

El mecanismo encargado de recepcionar las denuncias de acoso sexual laboral e inequidades de género dentro la organización, deberá recibir formación específica para el ejercicio responsable de las tareas que ello implica.


Para este Eje el avance en el Modelo exige la medición y actualización de datos específicos, para poder ir evaluando el proceso de implementación y sus efectos.

 En el **nivel 1**, la organización deberá diseñar y aprobar un plan de capacitación anual.


Las acciones de capacitación (técnicas operativas o estratégicas) deberán estar dirigidas a mujeres y varones de toda la organización, ser difundidas de manera tal que la información llegue a los mismos, prever criterios de inscripción y condiciones de acceso, sin sesgos de género, incluir instancias de sensibilización en temáticas de género para toda la organización, prever la evaluación de las instancias de capacitaciones desarrolladas. Respecto a las


oportunidades de desarrollo, la organización deberá prever la existencia de procedimientos formales de promoción y desarrollo de carreras horizontales y verticales sin sesgo de género. La organización deberá sensibilizar al personal acerca de su compromiso contra toda forma de discriminación.

En este mismo nivel, los/las integrantes del Comité de Calidad del Modelo de Calidad con Equidad de Género y del mecanismo de inequidades de género, acoso sexual, discriminación racial y otras discriminaciones deberán recibir capacitación en género y en enfoque étnico-racial afrodescendiente de al menos 8 horas de duración.

 En el **nivel 2** las capacitaciones en temáticas de género y afrodescendencia deberán ampliar su alcance en al menos 4 horas de duración al 25% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefaturas, asesores directos), al menos 8 horas de duración al 100% del personal de las áreas estratégicas identificadas en el diagnóstico para comenzar a transversalizar el Modelo (gestión humana, comunicación, salud ocupacional, etc.).

En este nivel, el mecanismo encargado de recepcionar las situaciones de discriminación, violencia basada en género y acoso sexual deberán recibir formación específica en la temática (al menos 8 horas de duración). Adicionalmente, la organización deberá relevar las necesidades de capacitación del personal, analizar las evaluaciones de las capacitaciones anteriores, integrar sugerencias y necesidades emergentes a próximas capacitaciones, realizar inducciones en el Modelo de Calidad con Equidad de Género en áreas estratégicas, que incluyan sensibilizaciones en género y afrodescendencia.

 En el **nivel 3**, las capacitaciones en temáticas de género y enfoque étnico-racial afrodescendiente deberán ampliar su alcance al menos 4 horas de duración al 50% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefes/as, asesores/as directos/as), al menos 8 horas de duración al 100% del personal del área financiero-contable. En este nivel, el mecanismo de inequidades de género, acoso sexual, discriminación racial y otras discriminaciones tendrá que recibir formación específica en la temática (al menos 12 horas).

 En el **nivel 4**, las capacitaciones en temáticas de género y enfoque étnico-racial afrodescendiente deberán ampliar su alcance al menos 4 horas de duración al 100% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefes/as, asesores/as directos/as). Adicionalmente, la


organización deberá profundizar su integración de la perspectiva de género desde un enfoque interseccional a todas sus capacitaciones.


La cobertura deberá abarcar el 100% de todo el personal.


La organización deberá medir el impacto de las capacitaciones, mediante mecanismos de evaluación que permiten verificar si se está dando un cambio en la cultura organizacional.

EJE 6.: Corresponsabilidad social

Este eje pretende incorporar en la política organizacional, 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.

 En el **nivel 1**, la dirección deberá incluir en su política de calidad con equidad de género, el compromiso efectivo con la corresponsabilidad, para esto, deberá contribuir al cuidado de las personas dependientes, de modo que la vida familiar y laboral sea compatible para todo el personal y promover una distribución equitativa del trabajo no remunerado.

 En el **nivel 2**, la organización deberá: sensibilizar al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad, relevar e incorporar a la base los datos del personal el número de personas dependientes según tipo de dependiente (menores de edad, personas con discapacidad, adultos/as mayores); identificar “necesidades de cuidado” del personal con dependientes, y facilitar información sobre servicios de cuidados.

 En el **nivel 3**, la organización deberá implementar acciones para facilitar el acceso del personal a los servicios de cuidado (por ejemplo, partidas específicas para guarderías, etc), medir y analizar el uso que hacen varones y mujeres de las distintas licencias y de otro tipo de mecanismos ligados al cuidado, promover la utilización de licencias y de otros mecanismos ligados al cuidado por parte de los varones, promover la participación de los varones en el trabajo no remunerado, trabajar el concepto de responsabilidades parentales y sensibilizar sobre la importancia de cumplir con los deberes económicos y afectivos.



En el **nivel 4** la organización deberá actualizar la siguiente información: número de dependientes a cargo según tipo de dependiente, uso que hacen varones y mujeres de las distintas licencias y de otro tipo de mecanismos ligados al cuidado, necesidades de cuidado del personal con dependientes.

Adicionalmente, la organización deberá analizar el grado de satisfacción de su personal con las acciones implementadas en torno al cuidado (ver eje Evaluación por la Dirección).

EJE 7.: Comunicación y responsabilidad social


La organización deberá emprender acciones de comunicación apropiados de modo de garantizar que la temática de género esté incorporada a los procesos de comunicación interna (uso de lenguaje inclusivo, imágenes no estereotipadas, etc.), e incluir acciones de promoción de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género. A su vez, deberá prever acciones de difusión externa para promover la calidad con equidad de género en el marco del Modelo.

Por responsabilidad social se entiende: *“Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y esté integrada en toda la organización y se vea la práctica en sus relaciones”* (Norma UNIT-ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social – RS).





En el **nivel 1**, la organización deberá comunicar a todo el personal los objetivos del Modelo de Calidad con Equidad de Género y las metas de la organización al respecto, la política, los resultados del diagnóstico, el Plan anual de acción y el Plan anual de capacitación, la integración, funciones y responsabilidades del Comité de Calidad del Modelo de Calidad con Equidad de Género, la integración, funciones y responsabilidades del mecanismo de inequidad de género, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación racial y otras discriminaciones, y su compromiso de confidencialidad.

Asimismo, la organización debe incorporar la perspectiva de género en su comunicación. Como mínimo, debe: integrar el lenguaje inclusivo a la comunicación interna y externa, eliminar posibles imágenes estereotipadas y discriminatorias de la comunicación de la organización.

 En el **nivel 2** se deberá comunicar los logros alcanzados en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género, así como se deberá comunicar cualquier cambio o actualización entorno al Modelo de Calidad con Equidad de Género. En este nivel se deberán profundizar las acciones de comunicación para mejorar el funcionamiento de los **mecanismos de consulta y denuncia por violencia basada en género**.


En esta misma línea, se deberá acompañar esta profundización con campañas o mecanismos de comunicación interna que tengan como objetivo el tratamiento de temas como: estereotipos de género, violencia basada en género, discriminaciones, corresponsabilidad, entre otros.

 En el **nivel 3** la organización deberá difundir sus logros en sus ámbitos de incidencia (cámaras empresariales, asociaciones, clusters, etc.), promover activamente la calidad con equidad de género entre sus proveedores, integrar a la comunicación de su producto o servicio su política de calidad con equidad de género, fortalecer campaña externa sobre temáticas de género a través de página web, folletería y otros medios de comunicación identificados en el diagnóstico.


 En el **nivel 4** la organización deberá comunicar a todo el personal los resultados del nuevo diagnóstico, el plan de acción (III) y de capacitación, los logros alcanzados en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género, así como cualquier cambio o actualización en torno al mismo.


Adicionalmente, la organización deberá profundizar las acciones relativas a los ámbitos de incidencia, incluir alguna cláusula que beneficie significativamente a los proveedores que trabajan por la equidad de género, profundizar la integración de la política de equidad de género a la comunicación de su servicio o producto, generar acciones de responsabilidad social que promuevan la equidad de género en la comunidad.

EJE 8: Revisión y evaluación por la dirección

 Este eje comienza a ejecutarse en el **nivel 2**, dónde la dirección deberá revisar y evaluar los distintos aspectos implementados que componen la política de calidad con equidad de género para asegurar su adecuación y eficacia.

La revisión y evaluación del período anterior deberá incluir el análisis de los resultados del Plan de acción y de capacitación, las medidas realizadas para la prevención y el abordaje de inequidades de género, acoso sexual, discriminación racial y otras discriminaciones. Las conclusiones de la evaluación deberán ser plasmadas por escrito. El análisis deberá considerar aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.

 Adicionalmente, en el **nivel 3**, la dirección deberá considerar la retroalimentación del personal en relación con el Modelo de Calidad con Equidad de Género (con base en la encuesta de clima organizacional).

 En el **nivel 4**, la Dirección deberá evaluar la política de calidad con equidad de género, evaluar los resultados de las acciones implementadas de acuerdo al Plan de acción, medir y analizar el total y la evolución de los recursos económicos destinados a la implementación, mantenimiento y mejora del Modelo de Calidad con Equidad de Género, analizar el funcionamiento de los mecanismos de consulta y denuncia, satisfacción con la tarea, adecuación de los perfiles, entre otros aspectos. De igual forma, deberá analizar los resultados de la encuesta de clima respecto a la satisfacción con la actuación de mecanismos de consulta y denuncia, valorar las medidas realizadas para la prevención y abordaje de inequidades de género, acoso sexual discriminación racial y otras discriminaciones, analizar la evolución de los indicadores vinculados a los casos abordados por los mecanismos.

En esta misma línea, la dirección deberá valorar la repercusión del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la potenciación de las capacidades organizacionales. Como mínimo, deberá analizar la evolución de los siguientes indicadores (desde el inicio de la implementación del Modelo a la culminación del nivel 4):

- Número de postulaciones recibidas por cargo y sexo.
- Número de ingresos a la organización por cargo y sexo.
- Distribución del personal por sexo y puesto.
- Distribución del personal por sexo y área.
- Remuneración promedio por sexo y puesto.
- Brecha de remuneración por sexo.

Se espera que se analice la relación entre dichos indicadores, visualizando la existencia o no de cambios en las brechas, obstáculos y desafíos.

La dirección deberá analizar la evolución del uso que hacen varones y mujeres de las licencias y de otro tipo de mecanismos ligados al cuidado, analizar la satisfacción del personal con las acciones implementadas para facilitar el acceso a los servicios de cuidado, y la promoción en la utilización de licencias ligadas al cuidado por parte de los varones (ver eje Corresponsabilidad).

De igual forma, la organización deberá analizar los procesos de comunicación interna: comunicación al personal de las acciones o logros realizados en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género, integración de la perspectiva de género en la comunicación de la organización (uso del lenguaje inclusivo, imágenes no estereotipadas, etc). Se deben tratar temas como: violencia basada en género, discriminación racial y otras discriminaciones, corresponsabilidad, entre otros.

La organización deberá analizar: la integración de la política de género al producto o servicio y su comunicación, el impacto de las acciones desarrolladas en sus ámbitos de incidencia (cámaras empresariales, asociaciones clusters, etc), el impacto de las acciones de responsabilidad social.

Las conclusiones de la evaluación deberán ser plasmadas por escrito.



Requisitos

REQUISITOS DEL NUEVO MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

EJE / NIVEL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
EJE 1. COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO				
1.1 Política de Gestión con Equidad de género	<p>Ídem nivel anterior. de género</p> <p>La Dirección debe definir y aprobar una Política de Calidad Equidad de Género que dé cuenta del compromiso de la organización con la igualdad de género. Esto implica asumir la tarea de identificar las desigualdades de género e intervenir en sus causas y manifestaciones.</p>	<p>La Dirección debe asegurarse que la Política de Calidad Equidad de Género sea evaluada en cuanto a su adecuación, difusión y comprensión por parte de todas las personas de la organización (ver Eje Evaluación por la Dirección).</p>	62	<p>Ídem nivel anterior.</p> <p>La organización debe asegurar la sostenibilidad del programa, entendiendo <i>“la capacidad del mismo para llevar a cabo sus actividades y servicios de manera continua, en búsqueda del cumplimiento de sus objetivos ...”</i> (Khandker, Khalily y Khan, 1995), es decir, la continuidad del MCEG, tomando en cuenta los factores económicos, técnicos, elementos externos al programa, factores institucionales, y políticos que inciden en la sostenibilidad del mismo.</p>

<p>1.2 Recursos y presupuesto con enfoque de género</p>	<p>La política debe proporcionar el marco de referencia y debe ser plasmada por escrito, difundida y comprendida por todo el personal.</p>		<p>Adicionalmente, la organización debe emprender acciones para que su servicio o producto encarne su Política de equidad de género (ver eje Comunicación).</p>	
	<p>La Dirección debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y proporcionar los recursos (económicos, humanos, etc.) necesarios para la implementación del MCEG. • Registrar/medir los recursos económicos destinados a la implementación del MCEG. 	<p>Ídem nivel anterior.</p> <p>Adicionalmente, la Dirección debe incluir en su planificación presupuestal el MCEG, asegurando los recursos para el mantenimiento del Modelo.</p>	<p>Ídem nivel anterior.</p> <p>Las organizaciones deberán incluir en su rendición presupuestal y/o evaluación presupuestal periódica información sobre el personal (presupuestados y contratados) desagregada por sexo. Como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel salarial y compensaciones del personal por escalafón/clase y grado por sexo. 	<p>Ídem nivel anterior.</p> <p>Adicionalmente, la Dirección debe analizar la evolución de los recursos económicos destinados a la implementación, mantenimiento y mejora del MCEG, desde el inicio hasta el cumplimiento de este nivel inclusive (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Distribución del personal para cada escalafón/clase y grado por sexo. • Promedio de días de licencia gozados por el personal según tipo de licencia por sexo. • Gasto en formación y capacitación del personal por sexo. 	<p>Las organizaciones deberán realizar la justificación económica y social de los proyectos de inversión teniendo en cuenta la perspectiva de género.</p> <p>Ver acciones dirigidas a la comunidad con beneficiarios/as discriminados por sexo (leer texto Modelo).</p>
1.3 Coordinación del MCEG	<p>La Dirección debe designar una Coordinación del MCEG que lidere el proceso.</p> <p>La Coordinación del MCEG debe estar integrada por al menos cinco personas: un jerarca o asesor/a con capacidad de decisión, un/a integrante del área de recursos humanos, un/a integrante del área de comunicación, un/a referente en género, un/a representante de los trabajadores/as organizados/as.</p>	<p>Las responsabilidades y funciones de la Coordinación del MCEG se mantienen. Cualquier modificación en su integración, responsabilidades o funcionamiento debe ser registrada y comunicada a la organización.</p>	Ídem nivel anterior.	Ídem nivel anterior.

	<p>Si la organización es mediana, puede evaluarse realizar una Coordinación más reducida, de al menos tres personas. En todos los casos, se sugiere procurar que la composición esté balanceada por sexos. El/la referente de género puede estar previamente formado/a o comprometerse a formarse en el proceso de implementación. (Excluir la situación de las PYMES).</p> <p>Las/os integrantes de la coordinación del MCEG deben tener autoridad y poder de decisión</p> <p>Se recomienda la participación del área financiero contable y del área de calidad (si la hubiera), como asesoras/es.</p> <p>Las responsabilidades y funciones de la Coordinación del MCEG son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seguir el proceso de implementación del MCEG y coordinar con las diferentes áreas de la organización.			
--	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la realización y seguimiento del diagnóstico, los planes anuales de acción y de capacitación (ver eje Diagnóstico, eje Plan de acción y eje Capacitación).• Informar a la Dirección sobre el desempeño del MCEG, sus avances y mejoras, y aportar insumos para las revisiones y evaluaciones (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).• Asegurar la difusión, el conocimiento y avances del MCEG al interior de la organización, incluida la existencia de la Coordinación (ver eje Comunicación).• Procurar el asesoramiento profesional adecuado en temáticas de género a lo largo del proceso.			
--	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar en forma permanente con los mecanismos designados en el marco del MCEG (ver eje Discriminaciones). <p>La integración, responsabilidades y funciones de la Coordinación del MCEG deben ser definidas por escrito, avaladas por la Dirección y difundidas.</p>			
1.4. Diagnóstico	<p>Debe realizarse y documentarse un diagnóstico organizacional con perspectiva de género.</p>			<p>Debe realizarse un segundo diagnóstico organizacional con perspectiva de género de acuerdo a los requisitos establecidos en el nivel 1. El diagnóstico debe replicarse al menos cada 4 años.</p>

	<p>El diagnóstico debe relevar y analizar las dimensiones siguientes:</p>			<p>A partir del nuevo diagnóstico, se deben analizar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) para dar sostenimiento al Modelo en la organización, y generar estrategias frente a los hallazgos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución socio-demográfica. • Modos de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias. • Sistema de remuneraciones. • Acciones de corresponsabilidad social. • Oportunidades de capacitación y desarrollo. 			

	<ul style="list-style-type: none">• Prevención y seguimiento de inequidades de género y violencia basada en género (particularmente, acoso sexual). <p>El diagnóstico debe emplear la caja de herramientas del MCEG, en donde figuran los indicadores a relevar para cada dimensión y ejemplos prácticos. (Incluir en el diagnóstico identificación de áreas estratégicas de la organización y canales de comunicación internos y externos utilizados para la difusión de temáticas de género).</p> <p>A partir del diagnóstico, se deben analizar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) para implementar el Modelo en la organización, y generar estrategias frente a los hallazgos identificados.</p>			
--	--	--	--	--

1.5 Planes de acción

<p>La organización debe elaborar un Plan de acción (I), con objetivos explícitos orientados a eliminar las brechas de género y a combatir la discriminación institucionalizada. El Plan de acción debe tener las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivos específicos.• Metas.• Acciones.• Responsables.• Recursos.• Plazos.• La organización debe asegurarse que el Plan de acción: <ul style="list-style-type: none">• Tome en cuenta los resultados del diagnóstico.• Cuente con objetivos, metas y acciones medibles para todos los ejes y brechas identificadas del MCEG.• Sea elaborado en forma participativa.• Sea aprobado por la Dirección.• Sea difundido entre el personal.	<p>La organización debe elaborar un nuevo Plan de acción (II), con las características establecidas en el nivel 1, teniendo en cuenta el análisis del Plan de acción anterior y la Revisión y Evaluación por la Dirección (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).</p>	<p>La organización debe elaborar un nuevo Plan de acción (III), con las características establecidas en el nivel 1, teniendo en cuenta el análisis del Plan de acción anterior y la Revisión y Evaluación por la Dirección (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).</p>	<p>La organización debe elaborar un nuevo Plan de acción (IV), con las características establecidas en el nivel 1, teniendo en cuenta el análisis del Plan de acción anterior y la Revisión y Evaluación por la Dirección (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).</p>
--	--	---	--

2. INEQUIDADES DE GÉNERO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIONES

<p>2.1 Inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones</p>	<p>Debe conformarse en la organización un mecanismo encargado de la recepción y seguimiento de situaciones de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones. El mecanismo podrá ser una comisión o dos o más personas de referencia. Las personas integrantes del mecanismo de inequidades, acoso sexual y otras discriminaciones deben tener compromiso e interés en la temática, además de una formación acorde con las responsabilidades y funciones requeridas.</p>	<p>Las responsabilidades y funciones del mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones se mantienen. Cualquier modificación en su integración, responsabilidades o funcionamiento debe ser registrada y comunicada a la organización.</p>	<p>Ídem nivel anterior.</p>	<p>Ídem nivel anterior.</p>
--	---	--	-----------------------------	-----------------------------

	Las responsabilidades y funciones	La organización deberá:		Adicionalmente, la organización debe realizar un informe en el que se analicen los resultados del funcionamiento del mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones. El informe deberá incluir el análisis de los indicadores utilizados (número y tipo de casos, tipo de resoluciones adoptadas, plazos, como mínimo), obstáculos y fortalezas halladas y propuestas de mejora (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección). El informe puede estar integrado al nuevo diagnóstico organizacional.
--	--	-------------------------	--	--

	<p>del mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recibir consultas y denuncias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un procedimiento aprobado para la recepción y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones (elaborado por el mecanismo, con el debido asesoramiento). • Desarrollar medidas de prevención del acoso sexual laboral, inequidades de género y otras discriminaciones. 		
--	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un procedimiento para la recepción y seguimiento de consultas, casos y/o denuncias, de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones. · Asesorar y tomar medidas (si corresponde). Si la organización es mediana, se desaconseja la realización de investigaciones sobre acoso sexual al interior de ésta, por razones de confidencialidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar número y tipo de casos y/o denuncias, tipo de resoluciones adoptadas, plazos, entre otra información que pueda considerarse relevante. 		
--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">• El artículo 4 de la mencionada ley establece la responsabilidad de la organización sobre la situación de acoso sexual, en caso de que haya tomado conocimiento de la misma y no haya tomado medidas para corregirla.			
	<ul style="list-style-type: none">• Mantener registros de los casos y/o denuncias y las medidas adoptadas.• Realizar acciones de prevención del acoso sexual, inequidades de género y otras discriminaciones.			

	<ul style="list-style-type: none">• Asegurar el mantenimiento de la confidencialidad del proceso.• Informar a la Dirección o a la autoridad competente sus resultados.• Formarse paulatinamente en la temática (ver eje Capacitación). <p>La integración, responsabilidades y funciones del mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones deben ser definidas por escrito, avaladas por la Dirección y difundidas.</p>			
--	--	--	--	--

Los integrantes del mecanismo deben firmar un compromiso de confidencialidad respecto al trato de toda información relativa a las consultas y denuncias.

En este nivel, el mecanismo deberá comenzar a desarrollar un **procedimiento** para el abordaje del acoso sexual, inequidades de género y otras discriminaciones. El mecanismo y el procedimiento de acoso sexual amparan a todo el personal, incluido el personal subcontratado. En el nivel 1 se espera que se comience a trabajar en un procedimiento para la recepción y seguimiento de casos de acoso sexual, inequidades de género y otras discriminaciones y en el nivel 2 se demanda que el mismo quede definido y aprobado para su utilización. No obstante, toda consulta debe ser atendida y registrada desde el primer año de implementación del MCEG.

<p>2.2 Violencia basada en género</p>	<p>Debe conformarse en la organización un mecanismo encargado de la recepción, orientación y derivación de casos de basada en género. El mecanismo podrá ser una comisión o dos o más personas de referencia. Las personas integrantes del mecanismo de violencia doméstica deben tener compromiso e interés en la temática, además de una formación acorde con las responsabilidades y funciones requeridas.</p>	<p>La organización debe contar con un procedimiento aprobado para la recepción, orientación y derivación de casos de basada en género (elaborado por el mecanismo, con el debido asesoramiento). Las responsabilidades del mecanismo de violencia basada en género se mantienen. Cualquier modificación en integración, responsabilidades o funciones deberá ser registrada y comunicada a la organización.</p>	<p>La organización deberá brindar a las mujeres en situación de basada en género la posibilidad de acceder a consultas externas dentro del horario laboral. El uso de la flexibilidad horaria o de cualquier licencia o permiso (regular o especial) no podrá afectar la prima por presentismo y/o productividad.</p>	<p>Ídem nivel anterior.</p>
--	---	---	---	-----------------------------

	<p>Las responsabilidades y funciones del mecanismo de violencia basada en género son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Recibir consultas, orientar y derivar a las personas a servicios especializados externos. Consultar lista de Servicios públicos de atención a mujeres en situación de Violencia Basada en Género en www.inmujeres.gub.uy			<p>Adicionalmente, la organización debe analizar los resultados del funcionamiento del mecanismo de violencia basada en género, incluyendo las acciones desarrolladas (Ver eje Evacuación por la Dirección).</p>
--	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar un procedimiento para la recepción, orientación y derivación de casos de violencia basada en género.• Mantener registros de los casos, consultas y denuncias.• Realizar acciones de prevención de la violencia basada en género.• Asegurar el mantenimiento de la confidencialidad de los casos.• Informar a la Dirección y/o autoridad competente sus resultados.• Formarse paulatinamente en la temática (ver eje Capacitación).			
--	---	--	--	--

	<p>La integración, responsabilidades y funciones del mecanismo de violencia basada en género deben ser definidas por escrito, avaladas por la Dirección y difundidas.</p>			
	<p>Los integrantes del mecanismo deben firmar un compromiso de confidencialidad respecto al trato de toda información relativa a las consultas. En este nivel, el mecanismo debe comenzar a desarrollar un procedimiento para la recepción, orientación y derivación de casos de violencia basada en género.</p>			

	<p>El mecanismo y el procedimiento de violencia doméstica amparan a todo el personal, incluido el personal subcontratado. En el nivel 2 se espera que se comience a trabajar en un procedimiento para la recepción, orientación y derivación de casos de violencia doméstica, y en el nivel 3 se demanda que el mismo quede definido y aprobado para su utilización. No obstante, toda consulta debe ser atendida y registrada desde el primer año de implementación del MCEG.</p> <p>Consultar ley N° 17.514 de Violencia doméstica.</p>	<p>La organización debe realizar alguna acción afirmativa para las mujeres en situación de violencia basada en género, como ser licencias y/o permisos especiales u otras.</p>		
--	---	--	--	--

	<p>En abril de 2016 el Consejo de Ministros aprobó el proyecto de Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia basada en género, un proyecto que contempla en forma integral las manifestaciones y causas de la violencia basada en género.</p>			
<p>2.3 Discriminaciones por razones de género desde una perspectiva interseccional.</p>	<p>La organización debe asegurarse la inexistencia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas acerca de la planificación familiar, embarazo o solicitud de análisis de embarazo a las mujeres durante el proceso de selección y la trayectoria laboral. • Sanciones, investigaciones, traslados y/o despidos no justificados por razones válidas. 	<p>Ídem nivel anterior.</p>	<p>Ídem nivel anterior.</p>	<p>Ídem nivel anterior.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis médicos por encima de los que exige la ley al personal. • Cambios injustificados en los horarios y/o en la asignación de tareas. • Cambios injustificados en las remuneraciones. <p>Adicionalmente, la organización debe implementar: Acciones de prevención y sensibilización contra las discriminaciones (ver eje Comunicación).</p>			
<p>2.34 Infraestructura y Ambiente de trabajo</p>	<p>La organización debe asegurarse la inexistencia de: Hostigamiento en el lugar de trabajo a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • signos, • símbolos, • comentarios, • imágenes estereotipadas (ascendencia étnica racial, orientación sexual, identidad de género, religiosa, etc.) 	<p>La organización debe asegurar la existencia de infraestructura, espacios de trabajo, equipos y accesorios de trabajo adecuados, atendiendo las necesidades de todas las personas.</p>	<p>Ídem nivel anterior</p>	<p>Ídem nivel anterior</p>

EJE 3. MODOS DE ENTRADA A LA ORGANIZACIÓN, CARGOS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS

	<p>La organización debe prever la incorporación paulatina de la variable sexo en todas las bases de datos y registros del personal, presentes y futuros. Podrá registrarse la identidad de género para el caso de las personas “trans”: la autopercepción como “mujer”, “varón”, “mujer trans”, “varón trans”, con independencia del sexo de nacimiento</p>	<p>La organización debe asegurarse que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los llamados (internos o externos) y las evaluaciones ligadas a los procesos de selección se focalicen en las competencias necesarias para el desempeño de las tareas. 	<p>La organización debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuar implementando los procesos de convocatoria y selección con las características definidas en el nivel 2, basándose en los perfiles de cargos sin sesgos de género. 	<p>Ídem nivel anterior, salvo que el 100% los perfiles de cargos deben quedar definidas con las características referidas.</p>
--	--	--	--	---

	<p>Las organizaciones públicas deben incorporar la variable étnico-racial a los registros sobre el personal (Ley Nº 19.122 de Acciones afirmativas para población afrodescendiente). Se recomienda a las organizaciones privadas que también lo hagan.</p>	<p>Por “llamados” se entiende cualquier tipo de convocatoria destinada a la contratación de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir un procedimiento escrito para la contratación y asignación del personal, a efectos de eliminar los sesgos de género de los procesos de convocatoria y selección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar capacitaciones para lograr el cumplimiento de los perfiles de cargos (ver eje Capacitación). • Actualizar y analizar los indicadores medidos en el nivel anterior. 	<p>Adicionalmente,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizar los indicadores medidos en el nivel anterior y analizar su evolución.
--	---	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none">• Definir al menos el 30% de sus perfiles de cargos, precisando las competencias necesarias para el respectivo desempeño (educación, formación, habilidades y experiencia), sin sesgos de género y con lenguaje inclusivo.	<ul style="list-style-type: none">• Definir al menos el 70% de sus perfiles de cargos con las características referidas en nivel 2.	<ul style="list-style-type: none">• Analizar la relación entre el uso del procedimiento definido para la contratación y asignación del personal y la segregación horizontal y vertical. · Analizar la relación entre las acciones de capacitación y la segregación horizontal y vertical (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).
--	--	--	---	--

		<p>Definir competencias para los distintos cargos supone explicitar los requerimientos de educación, formación, habilidades y experiencia, de modo de valorar solamente aquellos aspectos necesarios para el desarrollo de las tareas implicadas en cada caso. No se trata, por tanto, de implementar lo que se denomina “gestión por competencias”, un enfoque mucho más complejo de organización del trabajo. Si la organización tiene menos de 100 personas, deberá definir todos los perfiles de cargo en el nivel 2.</p>		
--	--	---	--	--

		<p>La organización debe actualizar y analizar, como mínimo, los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">• Número de postulaciones recibidas por cargo y sexo en el último año.• Número de ingresos a la organización por cargo y sexo en el último año.• Distribución del personal por sexo y puesto. Se considera puesto al cargo efectivamente ocupado.• Distribución del personal por sexo y área.		
--	--	--	--	--

EJE 4. SISTEMA DE REMUNERACIONES

	<p>La organización debe difundir a la interna la explicación de los rubros que componen las remuneraciones y asegurar su comprensión.</p> <p>Por remuneración se entiende todas las formas legales de retribución a cambio del trabajo, incluyendo el salario, compensaciones, prestaciones, incentivos, entre otras.</p>	<p>La organización debe explicitar la razón de ser de cada incentivo, beneficio y/o prestación, definir los criterios de asignación sin sesgos de género y difundir dichos criterios.</p>	<p>La organización debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones afirmativas para equiparar las remuneraciones de varones y mujeres (en presencia de brechas). 	<p>La organización debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actualizar los indicadores medidos desde el nivel 1 hasta el presente y analizar su evolución (ver eje Revisión y Evaluación por la Dirección).
			<ul style="list-style-type: none"> Incorporar la perspectiva de género en los criterios de valoración de tareas, a efectos de combatir sesgos de género. Consultar el convenio Nº 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 	<ul style="list-style-type: none"> Profundizar las acciones afirmativas para equiparar las remuneraciones de varones y mujeres (en presencia de brechas).

			<ul style="list-style-type: none">• La organización debe actualizar y analizar, como mínimo, los siguientes indicadores:• Salario promedio por sexo y puesto.• Incentivos/beneficios/prestaciones por sexo y puesto.• Remuneración promedio por sexo y puesto.• Cálculo de brechas de remuneración por sexo y puesto.	<ul style="list-style-type: none">• Profundizar el análisis de los criterios de valoración de tareas y generar alguna acción afirmativa al respecto.
--	--	--	---	--

EJE 5. CAPACITACIÓN Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

	<p>La organización debe diseñar y aprobar un Plan de capacitación anual, con los recursos asociados. Por capacitación se entiende la construcción de capacidades técnicas, brindando herramientas teórico-técnicas que permitan la reflexión sobre X temática, se podría decir que para este tipo de jornadas hay un determinado saber especializado, específico que se intenta "transmitir".</p>	<p>Ídem nivel anterior, salvo que</p> <p>las capacitaciones en temáticas de género deben ampliar su alcance:</p>	<p>Ídem nivel anterior, salvo que las capacitaciones en temáticas de género deben ampliar su alcance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al menos 4 horas de duración al 50% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefes, asesores/as directos/as). 	<p>Ídem nivel anterior, salvo que las capacitaciones en temáticas de género deben ampliar su alcance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al menos 4 horas de duración al 100% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefaturas, asesores/as directos/as).
--	---	--	---	--

	<p>Las acciones de capacitación (técnicas, operativas y/o estratégicas) deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser paulatina y abarcar al final del proceso al 100% del personal. • Estar dirigidas a mujeres y varones en forma equitativa. • Ser difundidas de manera tal que la información llegue a mujeres y varones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos 4 horas de duración al 25% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefaturas, asesores directos). • Al menos 8 horas de duración al 100% del personal de las áreas estratégicas identificadas en el diagnóstico para comenzar a transversalizar el Modelo (recursos humanos, comunicación, etc.). <p>En este nivel, el mecanismo de violencia basada en género debe recibir formación específica en la temática (al menos 8 horas de duración).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos 8 horas de duración al 100% del personal del área financiero-contable. 	<p>Adicionalmente, la organización debe profundizar su integración de la perspectiva de género desde un enfoque interseccional a todas sus capacitaciones.</p> <p>La cobertura deberá abarcar el 100% del personal de la organización.</p>
--	--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Prever criterios de inscripción y condiciones de acceso, sin sesgos de género. • Incluir instancias de sensibilización en temáticas de género para toda la organización. Instancias de sensibilización: se entiende la aplicación de dispositivos/disparadores que permitan tomar conciencia y reflexión sobre X temática; experimentando sensaciones a través de los sentidos, con una coordinación clara que permita aterrizar en contenidos teóricos. Permite trabajar aspectos ocultos o naturalizados. • Prever la evaluación de las instancias de capacitación desarrolladas. 	<p>Se recomienda que en todas las instancias de capacitación en género que realice la organización, participen integrantes de la Coordinación del MCEG y de los mecanismos.</p> <p>Adicionalmente, la organización debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relevar las necesidades de capacitación del personal. 	<p>En este nivel, el mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones debe recibir formación específica en la temática (al menos 12 horas).</p>	<p>Asimismo la organización deberá prever un sistema de actualización y formación permanente mediante el mantenimiento de las capacitaciones.</p>
--	---	--	--	---

	<p>La organización debe sensibilizar al personal acerca de su compromiso contra toda forma de discriminación.</p> <p>En este nivel, los/las integrantes de la Coordinación del MCEG y del Mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones deben recibir capacitación en género de al menos 8 horas de duración.</p> <p>Respecto a las oportunidades de desarrollo la organización deberá prever la existencia de procedimientos formales de promoción y desarrollo de carreras horizontales y verticales, sin sesgos de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las evaluaciones de las capacitaciones anteriores • Integrar sugerencias y necesidades emergentes a próximas capacitaciones. • Realizar inducciones en el MCEG en áreas estratégicas, que incluyan sensibilizaciones en género. 		<p>La organización debe medir el impacto de las capacitaciones, mediante mecanismos de evaluación que permiten verificar si se está dando un cambio en la cultura organizacional.</p>
--	---	--	--	---

6. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

	<p>La Dirección debe incluir en su política de Calidad con Equidad de Género, el compromiso efectivo con la corresponsabilidad: contribuir al cuidado de las personas dependientes, de modo que la vida familiar y laboral sea compatible para todo el personal en forma equitativa, y promover una distribución equitativa del trabajo no remunerado.</p>	<p>La organización debe: Sensibilizar al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none">• Relevar e incorporar a la base de datos del personal: número de personas dependientes según tipo de dependiente (menores de edad, personas con discapacidad, adultos/as mayores).	<p>La organización debe: Implementar acciones para facilitar el acceso del personal a los servicios de cuidado (por ejemplo, partidas específicas para guarderías, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none">• Medir y analizar el uso que hacen varones y mujeres de las distintas licencias y de otro tipo de mecanismos ligados al cuidado.	<p>La organización debe actualizar la siguiente información: Número de dependientes a cargo según tipo de dependiente.</p> <ul style="list-style-type: none">• Uso que hacen varones y mujeres de las distintas licencias y de otro tipo de mecanismos ligados al cuidado.
--	--	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none">• Identificar “necesidades de cuidado” del personal con dependientes. Las personas dependientes son todos aquellos niños/as, adultos/as mayores o discapacitados/as a quienes se dedican horas de cuidado, vivan o no en el mismo hogar. Se facilitará herramienta para relevamiento.• Facilitar información sobre servicios de cuidados.	<ul style="list-style-type: none">• Promover la utilización de licencias y de otros mecanismos ligados al cuidado por parte de los varones.• Promover la participación de los varones en el trabajo no remunerado.	<ul style="list-style-type: none">• Necesidades de cuidado del personal con dependientes.
--	--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar el concepto de responsabilidades parentales y sensibilizar sobre la importancia de cumplir con los deberes económicos y afectivos. En nuestro país, los casos de “deudores alimentarios” son muy frecuentes por lo que la organización debe emprender acciones al respecto. 	<p>Adicionalmente, la organización debe analizar el grado de satisfacción de su personal con las acciones implementadas en torno al cuidado (ver eje Evaluación por la Dirección).</p>
--	--	--	--	--

EJE 7. COMUNICACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

	<p>La organización debe comunicar a todo el personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos del MCEG y las metas de la organización al respecto. • La política, los resultados del diagnóstico, el Plan anual de acción y el Plan anual de capacitación. • La integración, funciones y responsabilidades de la Coordinación del MCEG. 	<p>Ídem nivel anterior.</p> <p>Adicionalmente, la organización debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicar los logros alcanzados en el marco del MCEG. Cualquier cambio o actualización en torno al MCEG. 	<p>Ídem nivel anterior.</p> <p>Adicionalmente, la organización debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difundir sus logros en sus ámbitos de incidencia (cámaras empresariales, asociaciones, clusters, etc.). 	<p>La organización debe comunicar a todo el personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los resultados del nuevo diagnóstico. • El Plan de acción (III) y de capacitación. • Los logros alcanzados en el marco del MCEG.
--	---	---	--	--

	<p>Asimismo, la organización debe incorporar la perspectiva de género en su comunicación. La transversalización de la perspectiva de género en la comunicación supone involucrar al área de Comunicación, pero también a otras áreas estratégicas, como recursos humanos, responsabilidad social, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La integración, funciones y responsabilidades del mecanismo de violencia doméstica y su compromiso de confidencialidad. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una estrategia de difusión para la captación de nuevas organizaciones que afectan toda la cadena de valor. • Integrar a la comunicación de su producto o servicio su política de equidad de género. 	<p>Adicionalmente, la organización debe:</p>
--	--	--	--	--

	<p>Como mínimo, debe:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar sus acciones de comunicación para mejorar el funcionamiento de los mecanismos de consulta y denuncia. • Extender el uso del lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer campaña externa sobre temáticas de género a través de página web, folletería y otros medios de comunicación identificados en el diagnóstico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar las acciones relativas a los ámbitos de incidencia. • Incluir alguna cláusula que beneficie significativamente a los proveedores que trabajan por la equidad de género.
	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en su comunicación interna el tratamiento de temas como: estereotipos, violencia basada en género, discriminaciones, corresponsabilidad, entre otros. 		<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar la integración de la política de equidad de género a la comunicación de su servicio o producto.

	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar posibles imágenes estereotipadas y discriminatorias de la comunicación de la empresa. 			<ul style="list-style-type: none"> • Generar acciones de responsabilidad social que promuevan la equidad de género en la comunidad.
	8. REVISIÓN Y EVALUACIÓN POR LA DIRECCIÓN			
		<p>La Dirección debe revisar y evaluar los distintos aspectos implementados que componen el sistema de gestión con equidad de género y la Política de gestión con equidad de género, para asegurarse su adecuación y eficacia.</p>	Ídem nivel anterior.	La Dirección debe:
				<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la política de gestión con de equidad de género.

		<p>La revisión y evaluación del período anterior debe incluir el análisis de:</p>	<p>Adicionalmente, la Dirección debe considerar la retroalimentación del personal en relación con el MCEG (con base en la encuesta de clima). La encuesta de clima es una de las herramientas que se provee para la implementación del Modelo de Equidad, entre otras herramientas de investigación y análisis. Si la organización ya cuenta con una encuesta de clima, deberá incorporar las preguntas referidas al MCEG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los resultados de las acciones implementadas de acuerdo al Plan de acción.
		<ul style="list-style-type: none"> • Los resultados del Plan de acción y de capacitación. 		<ul style="list-style-type: none"> • Medir y analizar el total y la evolución de los recursos económicos destinados a la implementación, mantenimiento y mejora del MCEG.

		<ul style="list-style-type: none"> Las medidas realizadas para la prevención y abordaje de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones. <p>Las conclusiones de la evaluación deben ser plasmadas por escrito. El análisis deberá considerar aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Analizar el funcionamiento de los mecanismos de consulta y denuncia: satisfacción con la tarea, adecuación de los perfiles, entre otros aspectos. En caso de ser una comisión compuesta por más de una persona. Analizar los resultados de la encuesta de clima respecto a la satisfacción con la actuación de los mecanismos de consulta y denuncia. Valorar las medidas realizadas para la prevención y abordaje de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones.
--	--	---	--	---

				<ul style="list-style-type: none">• Analizar la evolución de los indicadores vinculados a los casos abordados por los mecanismos. <p>La Dirección debe valorar la repercusión del MCEG en la potenciación de las capacidades organizacionales. Como mínimo, deberá analizar la evolución de los siguientes indicadores (desde el inicio de la implementación del Modelo a la culminación del nivel 4):</p> <ul style="list-style-type: none">• Número de postulaciones recibidas por cargo y sexo• Número de ingresos a la organización por cargo y sexo
--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none">• Distribución del personal por sexo y puesto. Se considera puesto al cargo efectivamente ocupado.• Distribución del personal por sexo y área.• Remuneración promedio por sexo y puesto• Brechas de remuneración por sexo. <p>Se espera que se analice la relación entre dichos indicadores, visualizando la existencia o no de cambios en las brechas, obstáculos y desafíos.</p> <p>La Dirección debe analizar:</p>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none">• Analizar la satisfacción del personal con las acciones implementadas para facilitar el acceso a los servicios de cuidado, y la promoción la utilización de licencias ligadas al cuidado por parte de los varones (ver eje Corresponsabilidad). <p>La organización debe analizar los procesos de comunicación interna:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comunicación al personal de las acciones y logros realizados en el marco del MCEG.
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none">• Integración de la perspectiva de género en la comunicación de la organización (uso del lenguaje inclusivo, imágenes no estereotipadas, etc.).• Tratamiento de temas como: violencia basada en género, discriminaciones, corresponsabilidad, entre otras.• La organización debe analizar:• La integración de la política de género al producto o servicio y su comunicación.
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none">• El impacto de las acciones desarrolladas en sus ámbitos de incidencia (cámaras empresariales, asociaciones, clusters, etc.).• El impacto de las acciones de responsabilidad social. <p>Las conclusiones de la evaluación deben ser plasmadas por escrito.</p>
--	--	--	--	--

A decorative graphic consisting of a central horizontal purple band with the word "Anexo" in white. Above and below this band are two identical, symmetrical purple shapes that resemble stylized, rounded arches or a pair of wings, creating a frame-like effect.

Anexo

VIII ANEXO

Constitución Nacional

Corresponde destacar algunos artículos:

- ♣ El art. 7: consagra el derecho a ser protegido en el goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad.
- ♣ El art. 8: establece la igualdad de todas las personas ante la ley.
- ♣ El art. 36: refiere al derecho de todas las personas a elegir libremente el trabajo que prefieran.
- ♣ El art. 53: coloca al trabajo bajo la protección especial de la ley.
- ♣ El art. 54: dispone que la ley deberá reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio diversos derechos: la independencia de su conciencia moral y cívica, la justa remuneración (que implica la exclusión de cualquier forma de discriminación al respecto), la limitación de la jornada y el descanso semanal, así como la higiene física y moral (que comprende en la actualidad todo lo relativo a la salud, seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo).
- ♣ El art. 72: establece que la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno, derechos que no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación, indicándose las formas de suplir esa ausencia (art. 332).

Principales instrumentos internacionales

- ♣ Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948).
- ♣ Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, y Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966).
- ♣ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU, 1979). El artículo 1 de la CEDAW se define a la discriminación contra la mujer como: *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*. Específicamente en el ámbito laboral el art. 11 establece: *“Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en particular:*
 - ♣ *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano,*
 - ♣ *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.*
 - ♣ *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.*
 - ♣ *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.*
 - ♣ *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.*
 - ♣ *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otra incapacidad para trabajar así como el derecho a vacaciones pagadas.*
 - ♣ *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo incluso la salvaguardia de la función de la reproducción”*.

- ♣ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, OEA, 1994). La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, OEA, 1994) establece el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, reconociendo a la violencia contra la mujer como un delito y una violación de derechos humanos, incluyendo el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y considerando al acoso sexual en el trabajo como una forma de violencia (arts. 2 y 6).
- ♣ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995).

Convenios Internacionales del Trabajo de la O.I.T.

- ♣ Convenios de Igualdad:
 - Convenio N°100 sobre “Igualdad de remuneración entre la mano de obra, el 13 de diciembre de 1989.
 - Convenio N° 111 sobre “Igualdad en el empleo y la ocupación”
 - Convenio N° 156 sobre “Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”. Ratificado por ley 16.063, el 13 de diciembre de 1989.
- ♣ Convenio N°103 sobre “Protección de la maternidad”, considerada como condición para la igualdad.
- ♣ Convenio N° 142 sobre “Orientación y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos”.
- ♣ Declaración socio-laboral del MERCOSUR (1998) cuyo art. 1º. establece el derecho a no ser discriminado en el empleo y ocupación por razón –entre otras- de sexo u orientación sexual.

Legislación Nacional

- ♣ Ley 11.577 (14/10/1950) artículos 16 y 17 establecen la prohibición de despido de la trabajadora grávida y luego de su reintegro -si lo hiciere en condiciones normales- y fija el monto del despido para el caso de efectuarse el mismo.
- ♣ Ley 16.045 (02/06/1989) prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral. En su artículo 2 establece prohibiciones en cuanto a la discriminación en: - Llamados para provisión de cargos - Criterios de selección - Reclutamiento y contratación - Criterios de evaluación de rendimiento - Derecho a la promoción y ascenso - Estabilidad laboral - Beneficios sociales - Suspensión y despido particularmente en las casos de cambio de estado civil, embarazo o lactancia - Posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica; - Capacitación y actualización - Criterio de remuneración.
- ♣ Ley 16.707 (19/07/1995) la Ley sobre Seguridad Ciudadana, incorpora al Código Penal el delito de Violencia Doméstica.
- ♣ Decreto 37/997 (05/02/1997) reglamentario de la ley 16045 califica al acoso sexual como “una forma grave de discriminación” determinando sus características en el artículo 5.
- ♣ Ley 17.215 (24/09/1999) establece el derecho de toda trabajadora pública o privada (en estado de gravidez o período de lactancia) a un cambio temporario de funciones si éstas resultaren perjudiciales para ella o el/la hijo/a.
- ♣ Ley 17.242 (20/06/2000) declara de interés público la prevención de cánceres génito mamaros otorgando a las trabajadoras de la actividad pública y privada el derecho a un día de licencia especial con goce de sueldo para realizar exámenes de Papanicolau y radiografía mamaria.
- ♣ Ley 17.292 (25/01/2001) establece licencia especial para trabajadores/as del sector privado que adopten menores de edad.

- ♣ Ley 17.514 (09/04/2002) sobre erradicación de la Violencia doméstica, donde se declara de interés general las actividades orientadas a la prevención, detección temprana, atención y erradicación de la violencia doméstica, siendo esta normativa de orden público. Asimismo, define lo que es la violencia doméstica.
- ♣ Ley 17.815 (14/09/2004) de Violencia sexual comercial y no comercial cometida contra niños, adolescentes o incapaces, la cual regula la explotación sexual comercial y no comercial cometida contra niñas, niños y adolescentes. Tipifica el delito de pornografía, prostitución y tráfico con especial énfasis en el cliente.
- ♣ Ley 17.817 (14/09/2004) declara de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo en esta última aquella motivada en el género, orientación o identidad sexual, afectando el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las esferas de la vida pública.
- ♣ Ley 17.930 (19/12/2005) artículo 26 establece licencia por paternidad en la actividad pública de 10 días hábiles por nacimiento de hijo.
- ♣ Ley 18.104 (15/03/2007) de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay. El Estado deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género, contando con el marco general y orientador de esta ley.
- ♣ Decreto 184/007 (15/05/2007) aprueba el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos y lo transforma en un compromiso de gobierno que incluye el texto del mencionado Plan.
- ♣ Decreto 291/007 (13/08/2007) Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo No. 155. Al referir al “medio ambiente de trabajo” deben entenderse incluidas las situaciones de acoso sexual y acoso moral en el trabajo, aunque no estén mencionadas en el Decreto, cuyo art. 2º establece: “Los empleadores deberán garantizar, en los términos previstos por el convenio que se reglamenta, la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

- ♣ Ley 18250 (17/01/2008) sobre “Migración”. Esta normativa define los delitos de tráfico y trata de personas.
- ♣ Ley 18.426 (10/01/2008) considera la “Unión concubinaria” a la comunidad de vida derivada de la convivencia de dos personas – cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual- que mantienen una relación afectiva de índole sexual, exclusiva, singular, estable y permanente, sin estar unidos en matrimonio entre si y que no resulte alcanzada por los impedimentos dirimentes establecidos en los numerales 1, 2, 4 y 5 del artículo 91 del Código Civil.
- ♣ Ley 18.406 (24/10/2008) art. 2°, establece entre las competencias del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional -que sustituye a la Junta Nacional de Empleo- en el numeral F: “Diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas”, expresión que en normas anteriores se entendió que incluía la situación de las mujeres.
- ♣ Ley 18.426 (10/12/2008) sobre “Defensa del Derecho a la Salud Sexual y Reproductiva” donde se establece que el Estado debe garantizar las condiciones para el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de toda la población.
- ♣ Ley 18.427 “Ley General de Educación” (16/01/2009) en su articulado declara de interés general la promoción del goce y el efectivo ejercicio del derecho a la educación, como un derecho humano fundamental. El Estado garantizará y promoverá una educación de calidad para todos sus habitantes, a lo largo de toda la vida, facilitando la continuidad educativa. Reconociendo el goce y el ejercicio del derecho a la educación, como un bien público y social que tiene como fin el pleno desarrollo físico, psíquico, ético, intelectual y social de todas las personas sin discriminación alguna.
- ♣ Ley 18.561 Acoso sexual (11/09/2009) “normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en la relación docente-alumno”. Su objeto es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

- ♣ Ley 18.590 (16/10/2009) sobre modificaciones al Código de la Niñez y Adolescencia, la cual permite la adopción por parte de una pareja por el mismo sexo como tal.
- ♣ Ley 18.620 (17/11/2009) sobre “Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios” reconoce el derecho que toda persona tiene al libre desarrollo de su personalidad conforme a su propia identidad de género, con independencia de cuál sea su sexo biológico, genético, anatómico, morfológico, hormonal, de asignación u otro. Este derecho incluye el de ser identificado de forma que se reconozca plenamente la identidad de género propia y la consonancia entre esta identidad y el nombre y sexo señalado en los documentos identificatorios de la persona, sean las actas del Registro de Estado Civil, los documentos de identidad, electorales, de viaje u otros.
- ♣ Ley 18.651 (09/03/2010) para “Protección integral de las personas con discapacidad” establece un sistema de protección integral a las personas con discapacidad, tendiente a asegurarles su atención médica, su educación, su rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y su cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas (art.1). Además establece en su artículo 49: *“El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario”*.
- ♣ Ley 18.868 art. 1° (23/12/2011): Se prohíbe exigir la realización o presentación de test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez, como requisito para el proceso de selección, ingreso, promoción y permanencia en cualquier cargo o empleo, tanto en la actividad pública como privada. Asimismo, se prohíbe la exigencia de toda forma de declaración de ausencia de embarazo.
- ♣ Ley 18.897 (30/10/2012) sobre “Interrupción voluntaria del embarazo” que en su artículo primero establece que el Estado debe garantizar el derecho a la procreación consciente y responsable, reconoce el valor social de la maternidad, tutela la vida humana y promueve el ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos de toda la

población. A su vez en su artículo segundo despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo, para los casos que la mujer cumpla los requisitos que establece esta ley y se realice durante las primeras doce semanas de gravidez.

- ♣ Ley 19.075 (09/05/2013) sobre Matrimonio Igualitario, la cual define al matrimonio civil como un a unión permanente de dos personas de distinto o igual sexo (art. 1°).

- ♣ Ley 19121 (20/08/2013) Estatuto del funcionario público.
 - o Artículo 12 establece que la jornada diaria laboral podrá reducirse por lactancia hasta por un máximo de nueve meses; por adopción o legitimación adoptiva por seis meses desde la fecha de vencimiento de la licencia respectiva, todas debidamente certificadas.
 - o Artículo 15 al referir a licencias se prevé que toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad. La duración de esta licencia será de trece semanas. En caso de nacimientos múltiples, pre-términos o con alguna discapacidad, la licencia por maternidad será de dieciocho semanas. Por paternidad, de diez días hábiles. Por adopción, de seis semanas continuas, que podrá ser aplicable a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor. Cuando los dos padres adoptantes sean beneficiarios de esta licencia, solo uno podrá gozar de la misma, y al restante corresponderán diez días hábiles. Para la realización de exámenes genito-mamarios, las funcionarias tendrán derecho a un día de licencia a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolaou o radiografía mamaria. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a un día de licencia a efectos de realizarse exámenes del antígeno prostático específico (PSA) o ecografía o examen urológico. En casos de inasistencia al servicio debido a situaciones de violencia doméstica debidamente acreditadas el jerarca respectivo dispondrá que no se hagan efectivos los descuentos correspondientes.

- ♣ Ley 19.122 (21/08/2013) “Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas de educativa y laboral”
 - o *“Artículo 1° Reconócese que la población afrodescendiente que habita el territorio nacional ha sido históricamente víctima del racismo, de la discriminación y la estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista, acciones estas últimas que hoy son señaladas como crímenes contra la humanidad de acuerdo al Derecho Internacional.*

- o *Artículo 2° Se declara de interés el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a integrantes de la población afrodescendientes. Artículo 3° Los Poderes del Estado, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de los Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, están obligados a destinar el 8% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, para ser ocupados por personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público.*
 - o *Artículo 5° Se encomienda la Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional la determinación de un cupo no inferior al 8% destinado a la población afrodescendiente, en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente”.*
- ♣ Ley 19.161 (01/11/2013) Art. 1° establece que tienen derecho al subsidio por maternidad: a) trabajadoras dependientes de la actividad privada b) trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que tuvieren más de un trabajador subordinado c) titulares de empresas monotributistas d) trabajadoras que habiendo sido despedidas, quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo.
- o Art. 2° Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta de parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.
 - o Art. 7° Establece subsidio por paternidad a los siguientes beneficiarios: a) trabajadores dependientes de la actividad privada b) trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social siempre que no tuvieren de un trabajador subordinado c) Titulares de empresas monotributistas
 - o Artículo 8° El descanso por paternidad tendrá la siguiente duración: a) un máximo de tres días continuos, a partir de la entrada en vigencia de la ley b) un máximo de siete días continuos, a partir del 1 de enero de 2015 c) un máximo de diez días continuos, a partir del 1 de ene - ro de 2016 Artículo 12° establece que los/las trabajadores/as referidos/as en el art. 1 y art. 7 serán beneficiaros/as de un subsidio para el cuidado del recién nacido finalizado el período del subsidio por maternidad y hasta que el hijo/a cumpla 4 meses de edad. Dicho plazo máximo de goce de subsidio se extenderá, a partir del 1 de enero de 2015, hasta los cinco meses de edad del hijo/a y a partir del 1 de enero de 2016, hasta sus seis meses de edad. En el caso de las mujeres trabajadoras también debe tenerse presente que las normas

que refieren al Derecho Colectivo se aplican igualmente a trabajadores y trabaja - doras (libertad sindical, negociación colectiva y medios de auto tutela de los derechos colectivos). Este marco no pretende ser una enumeración exhaustiva, sino que deberán tenerse en cuenta y aplicarse en lo pertinente todas las normas jurídicas vigentes en Uruguay.

- ♣ Ley 19.133 (16/10/2013) sobre Empleo Juvenil, la cual promueve en su artículo 1 el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales. En su artículo 2 enumera como principio rector en el empleo y la formación de los jóvenes: el trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos, la no discriminación por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, etnia, nivel socioeconómico o de cualquier tipo, la protección social y el diálogo social.

- ♣ Ley 19.167 (29/11/2013) Reproducción humana asistida, permite la reproducción asistida integre las prestaciones del Fondo Nacional de Salud, incluyendo a mujeres independientemente de su estado civil, no siendo necesario la existencia de parejas constituidas (heterosexuales u homosexuales).

- ♣ Decreto 306/105 (03/12/2015) se aprueba el “Plan de Acción 2016-2019: por una vida libre de violencia de género, con mirada generacional”, tiene como finalidad contribuir a que mujeres y varones de todas las edades puedan gozar de una vida libre de violencia de género, a partir de la modificación de pautas culturales discriminatorias que no permiten la igualdad y el goce efectivo de este derecho humanos, así como la atención integral de las personas en situación de vulnerabilidad por razones de violencia de género.

- ♣ Ley 19.353 (08/12/2015) de “Sistema Nacional Integrado de Cuidados”, en su artículo 1 declara de interés general la universalización de los cuidados en personas en situación de dependencia. Esta ley tiene como objeto (art.2) la promoción del desarrollo de la autonomía de las personas en situación de dependencia, su atención y asistencia, mediante la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados, como conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyan un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estados, comunidad y mercado.

Bibliografía

Norma ISO 9000:2015 - Sistemas de gestión de la calidad – Fundamentos y vocabulario

Norma ISO 9001:2015 – Sistemas de gestión de la calidad – Requisitos

AWID, (2004) “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica”, Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9.

Bustelo, M. (2004) La evaluación de las políticas de género en España, Madrid, Ediciones La Catarata.

García Prince, E. (2008) “Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming, ¿de qué estamos hablando?”, Proyecto Regional de PNUD “América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe”, PNUD.

Inchaustegui, T. (2012) “¿Qué es política pública con perspectiva de género?” Flacso, México.

Ives, M. y Thoenig, J. (1992) “Las políticas públicas”. Versión española a cargo de Francisco Morata. Editorial Ariel S.A, Barcelona.

Inmujeres-Mides (2009) “Guía para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas para el Estado uruguayo”.

MIDES (2011) “Documentos relevantes en los ámbitos internacional y nacional para la erradicación de la discriminación y el racismo”

Ley 19.122/13 Afrodescendientes normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral.

Ramírez, T. (2005) “Ciudadanía Afrodescendiente” N° 9, en Hablando de Derechos DESC + A. Pensando en Derechos Humanos.

MIDES, Quilombo (2013) “Trabajo, empleo y población afrodescendiente en el Uruguay” División de Perspectivas Transversales. Dirección Nacional de Políticas Sociales.