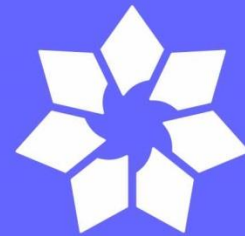


# MODELO de CALIDAD con EQUIDAD de GÉNERO



**MIEM**

MINISTERIO DE INDUSTRIA,  
ENERGÍA Y MINERÍA

# ¿Qué es el Modelo de Calidad con Equidad de Género?

Es una herramienta que dispone acciones y procedimientos para transformar las estructuras de trabajo y la gestión del personal de forma más justa y equitativa.

Es liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres-Mides) y cada institución u organización lo implementa bajo su supervisión.

Exige un proceso de auditoría en base a determinados requerimientos en función del nivel de avance.

# ¿Qué nos aporta el MCEG?

Permite identificar, priorizar e impactar en áreas estratégicas de la organización - en forma simultánea- para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral.

Promueve un ejercicio interno que facilita la detección de prácticas sesgadas y/o discriminatorias (implícitas y explícitas) en la gestión del personal que generan desigualdades.

Establece procedimientos para diseñar estrategias de mejora continua en la gestión.

# ¿Qué es la interseccionalidad?



El MCEG se rige por determinada normativa internacional y nacional vinculada a: la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres (ley N° 18104); a la participación en el ámbito educativo y laboral de personas afrodescendientes (ley N° 19122 ); no discriminación en el ámbito laboral (ley N° 16045); violencia basada en género (ley N° 19580, violencia doméstica ley N° 17514, acoso sexual laboral ley N° 18561); entre otras.

# Cambios fundamentales que aporta el MCEG

- Posiciona la agenda de género en la gestión del personal dentro del MIEM
- Incentiva el aprendizaje continuo y en conjunto
- Promueve el compromiso e involucramiento del personal y de las autoridades
- Permite optimizar los recursos para llevar adelante la planificación de cara a revertir las brechas identificadas en clave de mejora continua
- Permite promover el cambio organizacional

# Las estadísticas también hablan:

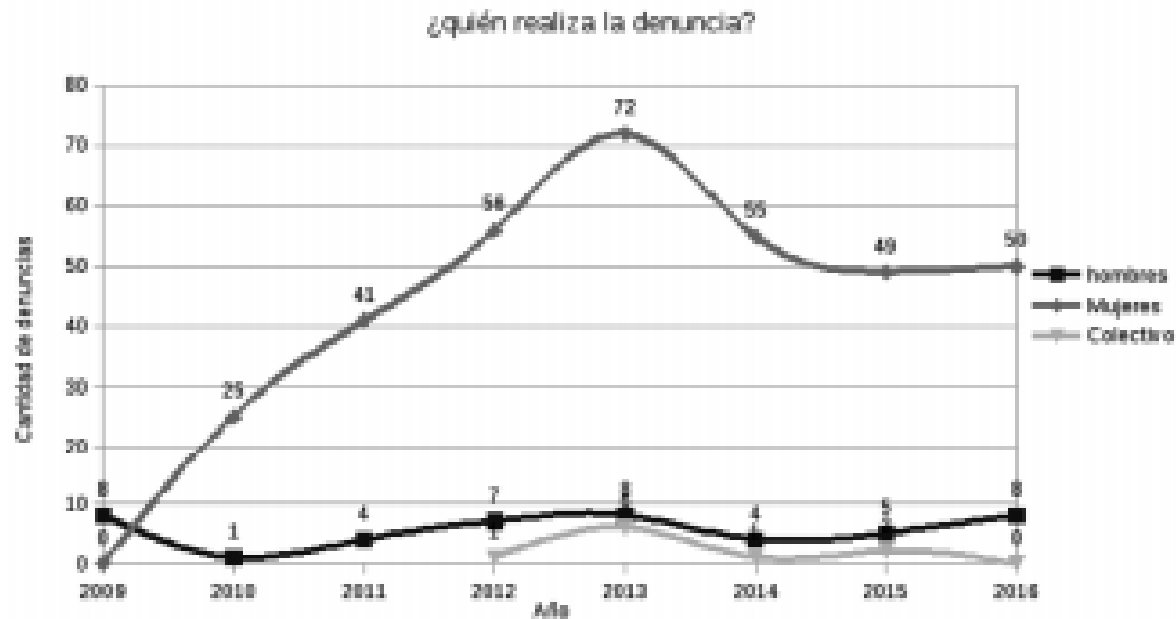
**Gráfico N 1. Número total de denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral recibidas por el MTSS. Total país, Uruguay**



Fuente: MTSS, 2018

# Las estadísticas también hablan:

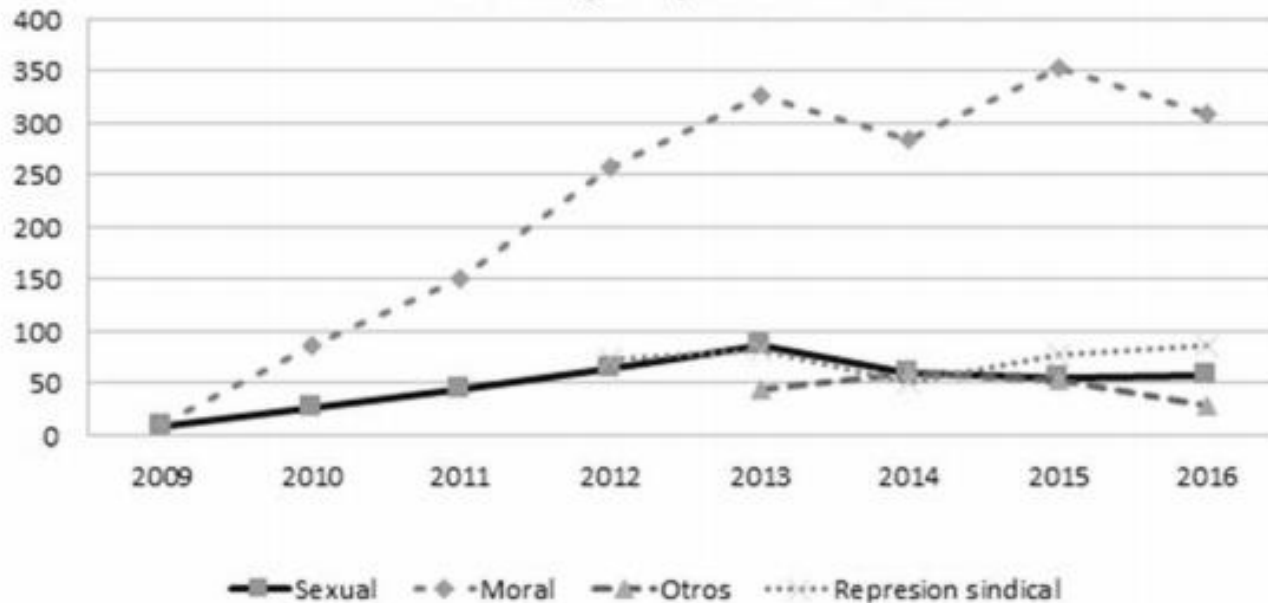
**Gráfico 2: Persona que realiza la denuncia en MTSS ante situaciones de acoso sexual en ámbito laboral. Total país, Uruguay**



Fuente: MTSS, 2018

# Las estadísticas también hablan:

Gráfico 1 - Cantidad de denuncias de acoso laboral ante la IGTSS-MTSS según tipo. Serie 2009-2016



Fuente: IGTSS-MTSS



# Dos pilares sobre los que se implementa el MCEG

## Comité de Calidad con Equidad de Género - Funciones :

- Dar seguimiento de todo el proceso de implementación
- Garantizar la elaboración del diagnóstico y Plan de Acción
- Informar sobre sus avances y mejoras
- Asegurar la difusión al interior de la organización
- Estar permanentemente coordinado con la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito laboral y Violencia Basada en Género

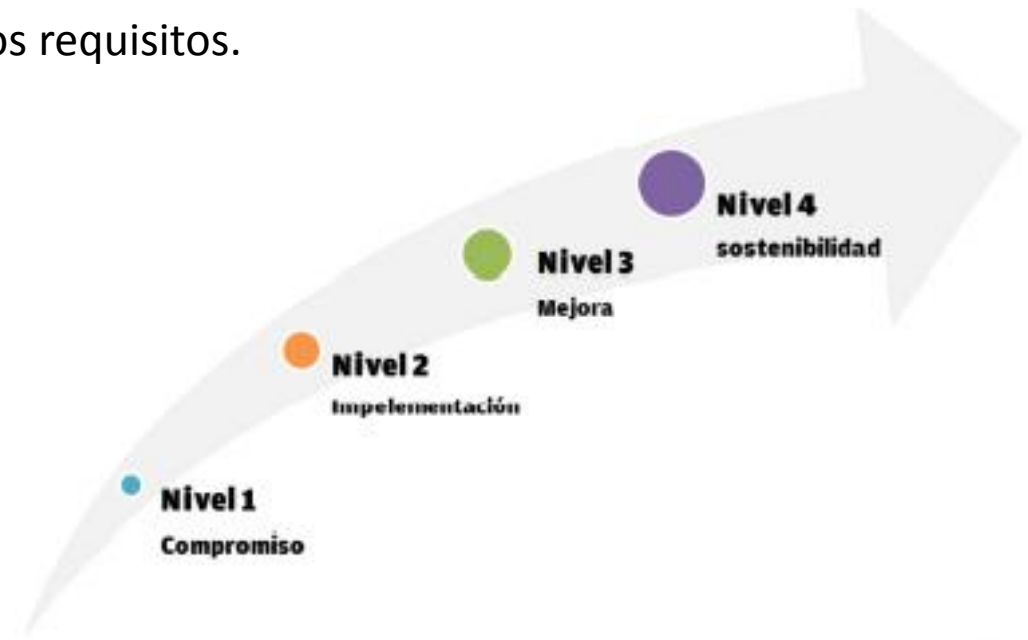
## Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito laboral y Violencia Basada en Género - Funciones :

- Recibir consultas
- Desarrollar un protocolo de actuación frente a consultas y denuncias
- Asesorar y tomar medidas cuando corresponda
- Mantener los registros de los casos de denuncias y medidas adoptadas
- Realizar acciones de prevención
- Informar a la dirección o autoridad competente los resultados

# Niveles de certificación del MCEG

Se apuesta a un proceso de certificación, realizado mediante equipos técnicos del MIDES y se recomienda o no el otorgamiento del reconocimiento: **Sello de Calidad con Equidad de Género** en el nivel que corresponda.

Cada nivel requiere de determinados requisitos.



# Avances de la implementación del MCEG hasta hoy

Creación (por resoluciones ministeriales y firmada por las más altas autoridades):

- Comité de Calidad con Equidad de Género
- Comisión Permanente de Discriminación en el Ámbito laboral y violencia basada en género
- Comisión Especial de Derivación en Violencia Doméstica.
- Política de Calidad con Equidad de Género

En proceso de elaboración (requisito NIVEL 1):

- Protocolo de actuación frente a consultas y denuncias
- Diagnóstico organizacional según requisitos del MCEG en base aportes del Área de Gestión Humana y Financiero Contable y entrevistas a Directores/as de cada Unidad Ejecutora y áreas estratégicas

# Para el NIVEL 1 además necesitamos:

- Compromiso de las Direcciones de cada Unidad Ejecutora
- Difusión del diagnóstico en todos los niveles de la organización
- Campañas de sensibilización en varias temáticas
- Análisis FODA a partir de las brechas que se relevan mediante el diagnóstico organizacional
- Elaboración de un Plan de Acción para levantar las brechas identificadas

# ¿Qué podemos hacer desde cada lugar de trabajo?

El MCEG apunta a generar cambios que beneficien a todas las personas, mejora las condiciones y el clima laboral. Para poder llevarlo a cabo es necesario contar con el compromiso de todas y todos.

- Difundir la información en todos los niveles
- Apropiarse del proceso del MCEG
- Dialogar y difundir la visión con respecto al MCEG, que se pueda comprender qué es y para qué sirve este proceso
- Promover y estar alertas para lograr una organización libre de cualquier tipo de discriminación derivando cualquier inquietud colectiva o personal a la Comisión Permanente de discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género
- Hacer sugerencias en como abordar la difusión y aporte de ideas para las capacitaciones ustedes conocen más a varones y mujeres

# COMPROMETERNOS

PARA ESTE CAMBIO QUE ES UN  
DESAFIO, ESA EN NUESTRA META  
PARA SEGUIR AVANZANDO EN EL  
MCEG

¡Muchas gracias!

# SI ESTÁS VIVIENDO UNA SITUACIÓN DE:

DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD, ACOSO  
LABORAL, ACOSO SEXUAL, O VIOLENCIA  
BASADA EN GÉNERO (LABORAL O DOMÉSTICA)

ESCRIBÍ A: [libredediscriminacion@miem.gub.uy](mailto:libredediscriminacion@miem.gub.uy)

## **Nathalia Ascue**

Tel. 2900 0231 int. 218. Paysandú 1101,  
piso 4. Unidad de Desarrollo Social y Género.

## **Ana Mira**

Tel. 2901 3714. Mercedes 1041.  
Área de Gestión Humana.

## **Virginia Alonso**

Tel. 2840 1234 int. 5107.  
Sarandí 620, piso 1. MIEM- Dinatel.

## **Lorena Rocco**

Tel. 2900 0231 int. 404.  
Paysandú 1101, piso 4. DGS.

## **Patricia Romero**

Tel. 2900 0231,int. 384/386.  
Paysandú 1101, piso 4. DGS.  
Comisión especial de Violencia  
Doméstica.

---

**MIEM ESTÁ COMPROMETIDO**

con la erradicación de situaciones de discriminación,  
acoso y violencia basada en género.



# ACOSO LABORAL

Acoso laboral es toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de ésta.



# ACOSO SEXUAL LABORAL

Acoso sexual laboral es todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por quien lo recibe, y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.



# ACOSO SEXUAL LABORAL

Por ejemplo:

Comentarios obscenos

Bromas sexuales

Presión para concretar citas

Comentarios groseros sobre el cuerpo

Demandas de favores sexuales

Explicación de preferencias sexuales

Mostrar fotos o dibujos sexuales

Gestos y tocamientos obscenos

Esperar y/o forzar el acompañamiento a la salida del trabajo.

Contacto físico, rozamientos, caricias, masajes o similares... Etc.

# VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Violencia basada en género es cualquier daño a otra persona perpetrado contra su voluntad, que tiene un impacto negativo sobre su salud física o psicológica, sobre su desarrollo y sobre su identidad, y que es el resultado de las desigualdades genéricas de poder, que explotan la distinción entre varones y mujeres.

Aunque no se dirige exclusivamente contra las mujeres y las niñas, la violencia de género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, la comunidad, y aquellos que actúan en nombre de alguna institución.



*Gracias y contamos contigo.*



**MIEM**

MINISTERIO DE INDUSTRIA,  
ENERGÍA Y MINERÍA