

jiap JORNADAS XXII INFORMATICAS DEL URUGUAY



Asociación
de Informáticos
del Uruguay



movilidad

y después?

BYOD
Gestión Móvil
Big Data

antelRecarga
INTERNET PREPAGO
\$ 100

Transferencia de fondos
Pago Factura
\$ 275,50

Google Maps
Unas apps

Cámara
SUBIR FOTO X

Horarios Transporte
Línea 121
C. Troncal a Flores por Av. Brasil
15:30
15:45
16:00

PARKING
COMUNICACIÓN
60 MIN.

Librería virtual
\$ 650

14 al 16 de agosto de 2013.

Centro de Conferencias, Intendencia de Montevideo.

jiap JORNADAS XXII INFORMATICAS DEL URUGUAY



Asociación
de Informáticos
del Uruguay



movilidad

y después?

BIG PEOPLE

BYOD
Gestión Móvil
Estrata

Calidad con Equidad en SIS-UTE

14 al 16 de agosto de 2013.

Centro de Conferencias, Intendencia de Montevideo.

Porque Calidad con Equidad?

1. La falta de Equidad es un factor de ineficiencia que repercute sobre la calidad y los resultados de las organizaciones
2. La promoción de la equidad entre mujeres y varones es una tarea que atraviesa todos los ámbitos y actividades

Falta de Equidad: Ausencia de trato imparcial, o cualquier otra situación de discriminación no deseado por la persona a la que va dirigido y esta entienda que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral.

Equidad de Genero

Refiere al principio por el cual mujeres y varones cuentan con iguales oportunidades y derechos en diferentes campos que afectan la vida de las personas, por ejemplo, en el campo laboral, político, de la educación, en las responsabilidades familiares y domesticas entre otros.

El hecho de nacer y crecer como niña o niño , no debería condicionar las potencialidades personales y el ejercicio de la ciudadanía

Porque Equidad de Genero? Algunas cifras del Uruguay

**Censo 2012:
52% mujeres
48% varones**

Cuadro 10. Distribución porcentual de la población ocupada por rama de actividad y según sexo. Total país, año 2011⁵

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

Fuente: Sistema de Información de Género, INMUJERES_MIDES en base a ECH2011

Algunas cifras en las TIC en el Uruguay

Día Internacional de las niñas en las TIC

- El 25 de Abril de 2013 tuvo lugar la celebración del "Día Internacional de las niñas en las TIC".

Educación Secundaria – Bachillerato Diversificado - Quinto año de Bachillerato

- 2007 – 2011, se mantiene la tendencia (60-40)
 - 40% mujeres y 60 % varones (Área "Científico")
 - 60% mujeres y 40 % varones (Demás Áreas: "Humanística", "Biológica", "Lenguaje, Arte y Comunicación")

Educación Terciaria

- Ingresos 2007-2011 en Universidades e Institutos Universitarios, evidencia que la proporción de hombres que ingresan a carreras relacionadas con las TIC es muy superior a la de mujeres, salvo en las carreras de Diseño vinculadas a estas tecnologías.

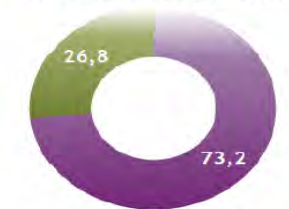
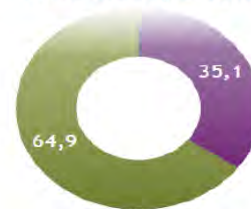
Situación en el Mercado Laboral

- De la última ECH 2012, del total de personas empleadas en ocupaciones vinculadas a las TIC, un 17,5% son mujeres y un 82,5% son hombres.

Porque Equidad de Genero? Algunas cifras del Uruguay

**Censo 2012:
52% mujeres
48% varones**

Distribución porcentual del tiempo dedicado al trabajo remunerado por sexo



■ Varones ■ Mujeres

Promedio de horas semanales destinados al TR y TNR

	Hombres	Mujeres	Total
TR	50,7	40,2	46
TNR	15,8	36,5	27,6
Total	50,9	55,6	53,5

Uso del Tiempo y Trabajo no remunerado en Uruguay INE 2007

Gráfico 8. Tiempo promedio semanal dedicado al trabajo no remunerado según sexo y quintiles de ingreso del hogar

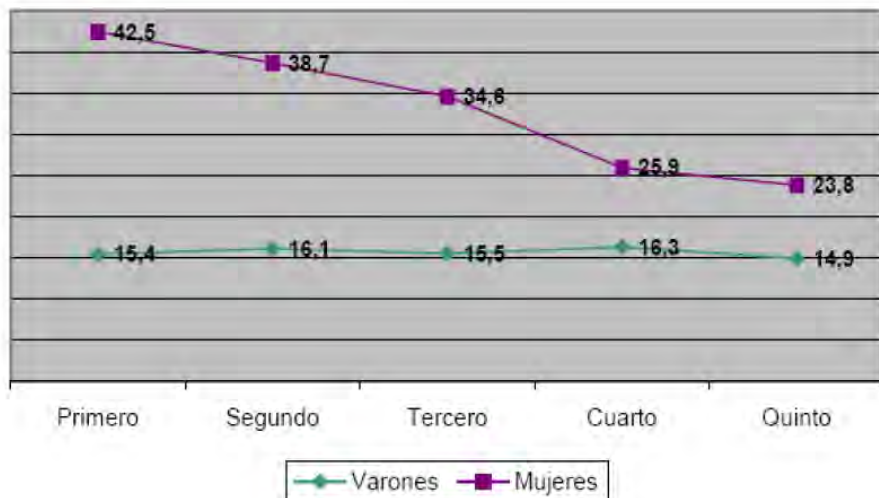
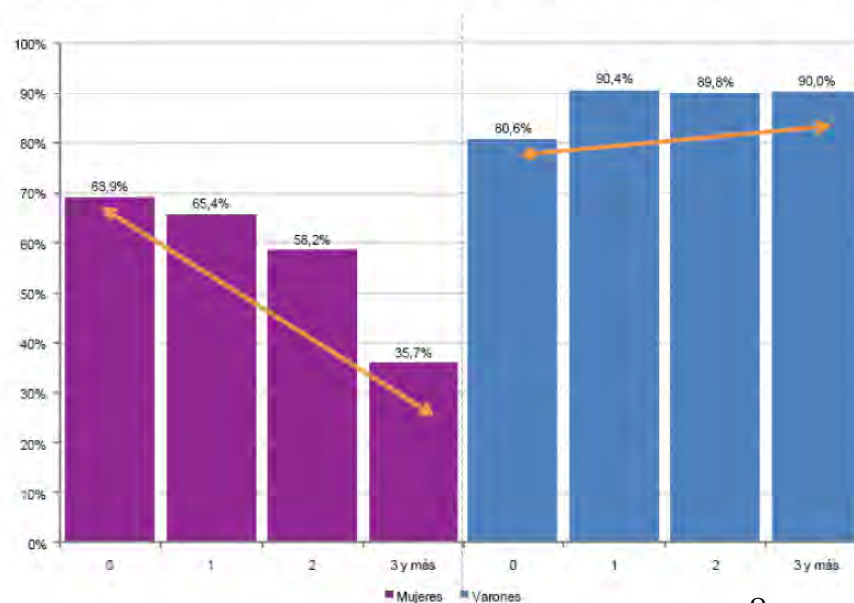


Gráfico 8. Tasa de actividad de mujeres y varones entre 14 y 49 años según cantidad de niños y niñas menores de 4 años de edad en el hogar. Total país, año 2011



Porque Calidad con Equidad?

La falta de Equidad es un factor de ineficiencia que repercute sobre la calidad y los resultados de las organizaciones

Nivel Gobierno:

- **Ley N° 18.104 para la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (06-03- 2007)**
- **Decreto N° 184/07, el Poder Ejecutivo aprobó el primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos en el Uruguay que tiene como objetivo fundamental construir la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación entre hombres y mujeres**
- **Programa "Gestión de Calidad con Equidad": mejoramiento de la calidad de gestión y de los resultados de las empresas públicas**
- **Ley N° 18.561. Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y el las relaciones docente-alumno (11-9-2009).**
- **Ley N° 17.514. Violencia Domestica.**

La promoción de la equidad entre mujeres y varones es una tarea que atraviesa todos los ámbitos y actividades

Porque Calidad con Equidad en UTE?

La falta de Equidad es un factor de ineficiencia que repercute sobre la Calidad

- **UTE integra el PROGRAMA CALIDAD CON EQUIDAD EN LA GESTION**
 - **2008 Convenio OPP-MIDES-PNUD con UTE, ANCAP, ANP, ANTEL y OSE.**
 - **Aporte de AUTE: se incorporaron en el Convenio UTE-AUTE, como relacionados a equidad de género: Violencia Doméstica, Acoso Sexual, Promoción de la Salud, Igualdad de Oportunidades.**
 - **“experiencia piloto” a fin de diseñar un modelo que pueda ser incorporado en las iniciativas de reforma de la gestión pública: Experiencia piloto en UTE – TELECOMUNICACIONES**

La promoción de la equidad entre mujeres y varones es una tarea que atraviesa todos los ámbitos y actividades

Porque Calidad con Equidad en UTE?

LOGROS:

Para facilitar una mejor conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, por parte de varones y mujeres:

- **Modificaciones al régimen general de licencias - R 13-118 (31/1/2013)**
 - reducción de horario por 6 meses para el funcionario padre biológico que se encargue del cuidado del lactante cuando la madre biológica no lo pueda hacer
 - Reducción de horario por 6 meses al funcionario o funcionaria que obtengan la tenencia en adopción
 - Licencia con goce de sueldo por hasta 3 semanas (fraccionable y por única vez) para el cuidado de familiares directos
- **Sala de lactancia en el Palacio de la Luz**

Para promover la equidad:

- **Inclusión del Análisis Prostático en el control de salud de los varones**
- **Accesibilidad al Palacio de la Luz**
- **Reglamento sobre acoso laboral – R 12-876 (7/6/2012)**
- **Lenguaje inclusivo en la descripción de cargos y llamados**

Para contribuir al desarrollo del modelo:

- **Implementación del modelo en forma piloto en TEL (Sello 3), SIS y 2 oficinas comerciales**

Porque Calidad con Equidad en SIS?

La falta de Equidad es un factor de ineficiencia que repercute sobre la Calidad

- **Es una directriz de la dirección de UTE**
- **Esta dentro del marco de la política de calidad de SIS**
- **Es una oportunidad de desarrollo del modelo de Gestion de SIS**
- **Implica beneficios para:**
 - **La organización – mejora -**
 - **Clientes y proveedores de SIS**
 - **Para todos los integrantes de SIS (en lo laboral, en lo familiar, en lo social)**
 - **Ámbitos de actuación de las personas que integramos SIS (dentro y fuera de UTE)**

La promoción de la equidad entre mujeres y varones es una tarea que atraviesa todos los ámbitos y actividades

Modelo de Calidad con Equidad de Género

- **Nivel 1: Compromiso**
- **Nivel 2: Implementación**
- **Nivel 3: Mejora**
- **Nivel 4: Sostenibilidad**

**Sello de Calidad con Equidad
INMUJERES - LATU**

Modelo de Calidad con Equidad de Género

Requisitos del Nivel 1:

Compromiso

Adhesión, identificación, planeación

- **Conformación de un Comité de Trabajo de Calidad con Equidad**
- **Diagnostico – identificación de brechas**
- **FODA**
- **Sensibilización – formación - difusión**
- **Plan de trabajo**
- **Procedimiento para la recepción de denuncias de inequidades y acoso**

Modelo de Calidad con Equidad de Género

Requisitos del Nivel 2: Implementación

- **Implementación del Plan de acciones para reducir la brecha**
- **Procedimientos para la detección y eliminación progresiva de brechas de genero en cada uno de los ejes analizados en el diagnostico**

Incluye:

- Capacitación de diversos actores de la organización
- Generación de distintos procedimientos de actuación en el ámbito de las políticas laborales de la organización

Implica:

- Realización de **auditorías** con perspectiva de género
- Evidencia de consultas recibidas, así como de acciones preventivas y correctivas para la recepción y tratamiento de denuncias sobre inequidades de género
- Promoción de las políticas de formación multidimensional y transversal

Modelo de Calidad con Equidad de Género

Requisitos del Nivel 3:

Mejora

- **Validación y comunicación del proceso iniciado**
- **La organización asume como un valor la Calidad con Equidad de Género**
- **Comprende la gestión de Indicadores**

Supone:

- Evaluación de los avances y los impactos en indicadores de gestión de los recursos humanos: motivación, clima laboral, productividad, retención, etc
- Procedimiento de gestión humana por competencias y procedimientos para asignar los puestos, los cargos y las funciones conforme con el enfoque de competencias y la perspectiva de género

Implica:

- Avanzar en la implementación de acciones hacia los proveedores y hacia el personal subcontratado.
- Realización de auditoría interna y la difusión externa de modelo.

Modelo de Calidad con Equidad de Género

Requisitos del Nivel 4: Sostenibilidad

- Evidencia de la reducción de la brecha y mejora del desempeño organizacional
- Extensión del modelo a terceros: clientes y proveedores
- Presupuesto con perspectiva de género

Procura:

- Avances hacia la gestión del conocimiento y la innovación
- Presentación de los indicadores de resultados del proceso demostrando tendencias positivas en la reducción de las brechas y sesgos identificados
- Demostración de tendencia positiva en el cambio de los indicadores de gestión

DIAGNOSTICO SIS 2012

Realizado por:

- Grupo EQUIDAD
- con asesoramiento de la consultora Carmen Beramendi
- y apoyo del Observatorio de Genero de UTE

A partir de:

- Análisis de datos cuantitativos provistos por HUM - extraídos de SAP (diciembre 2011)
- Entrevistas grupales - Julio 2012
- Encuesta de satisfacción del personal - octubre 2012

Difundido a todo el personal:

- Presentación preliminar de resultados en las Jornadas de SIS - octubre 2012
- Presentación de resultados en Jornadas de Difusión de la Planificación 2013 - marzo 2013
- Publicación en la INTRANET de SIS - marzo 2013

DIAGNOSTICO SIS 2012

Ejes del diagnóstico de género de SIS

- **Perfil demográfico: Distribución por edad y por sexo**
- **Segregación horizontal: dónde están**
- **Segregación vertical: con qué ubicación jerárquica**
- **Nivel de entrada a la organización: tendencias**
- **Sistema de remuneraciones y compensaciones**
- **Oportunidades de capacitación y desarrollo**
- **Prevención y tratamiento de inequidades, acoso y violencia**

DIAGNOSTICO SIS 2012

Resultados mas relevantes



- **En todas las dimensiones analizadas, la brecha en SIS es menor que en UTE**

- Distribución por sexo del total de personas
- Segregación Vertical
- Segregación Horizontal
- Oportunidades de Capacitación y desarrollo
- Integración de los tribunales para evaluadores (concursos)

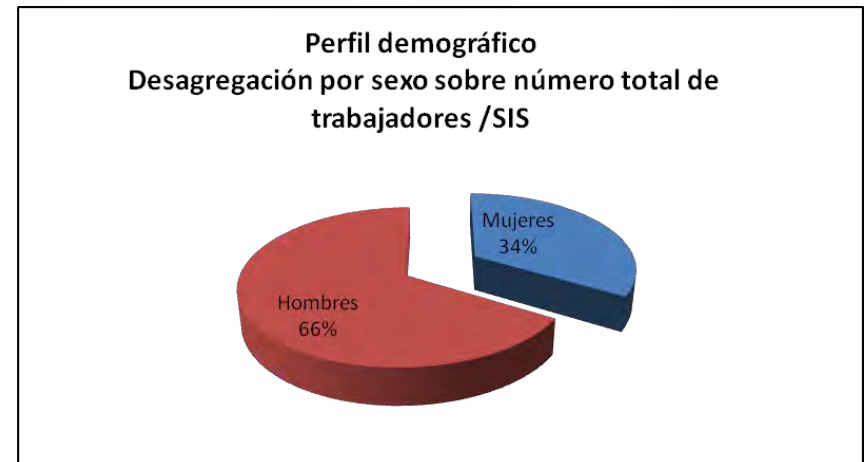
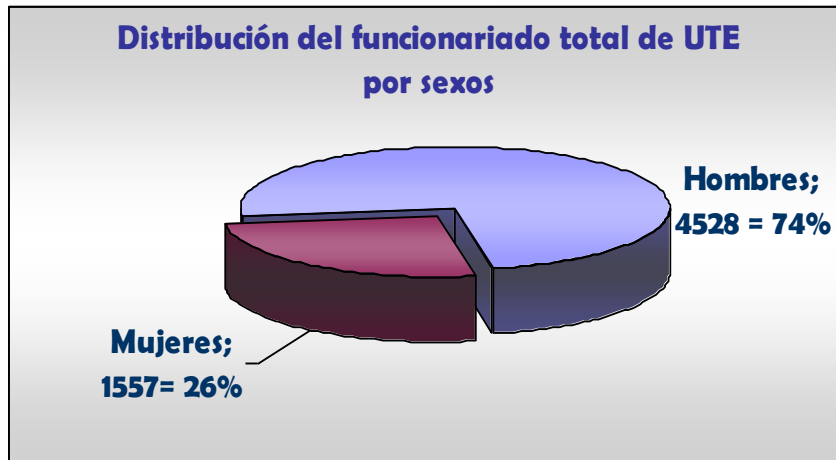


- **En los últimos años decrece la cantidad de ingresos de mujeres con relación a la cantidad de ingresos de varones**

Diagnostico SIS

Perfil demográfico

Distribución del Personal por sexo



A diferencia de UTE en su conjunto, la proporción de mujeres en SIS (34%) supera la masa crítica (30%)

Masa Crítica (Duran 1994 - Refiere a la proporción mínima de participación que un grupo debe tener para ser considerado parte integral de otro grupo mayor)

Diagnostico SIS

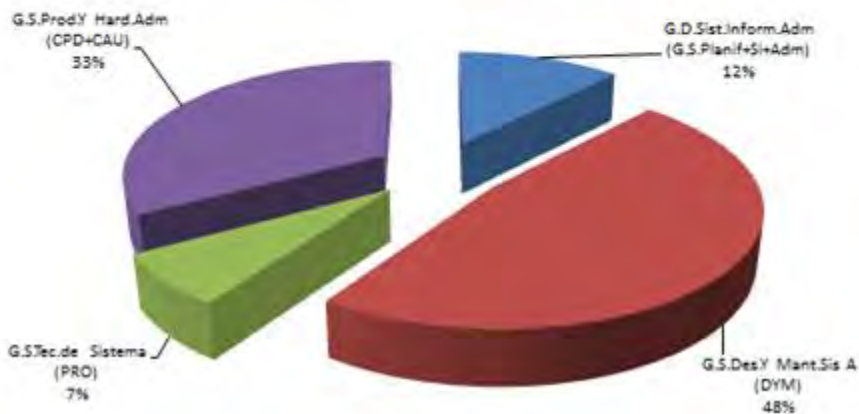
Segregación horizontal: dónde están

Brecha de Género

Incluye personal contratado

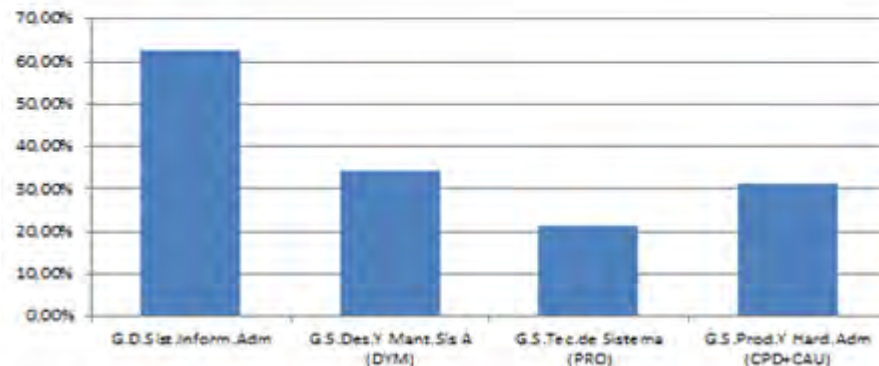
Segregación horizontal SIS

Distribución de las mujeres por unidad de SIS



Segregación horizontal SIS

Proporción de mujeres por unidad de SIS

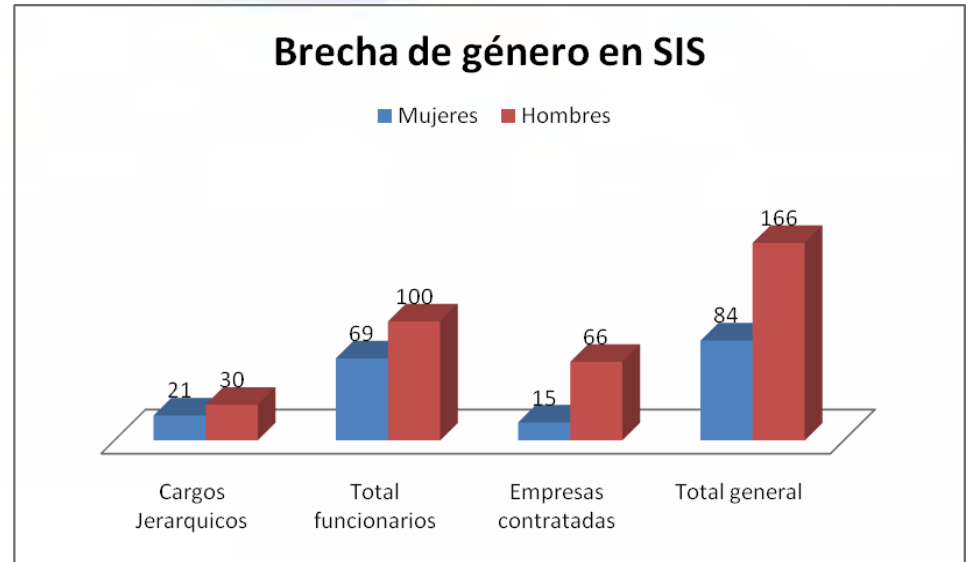


- La mayor parte de las mujeres de SIS esta en (Desarrollo y Mantenimiento – DYM), en una proporción superior a la masa critica, sin embargo, en ese sector son minoría.
- La proporción de mujeres en Técnicas es inferior a la masa critica
- Son mayoría las mujeres en el agrupamiento de la dirección, Secretaria y Planificación unidos

Diagnostico SIS

Segregación vertical: con qué ubicación jerárquica

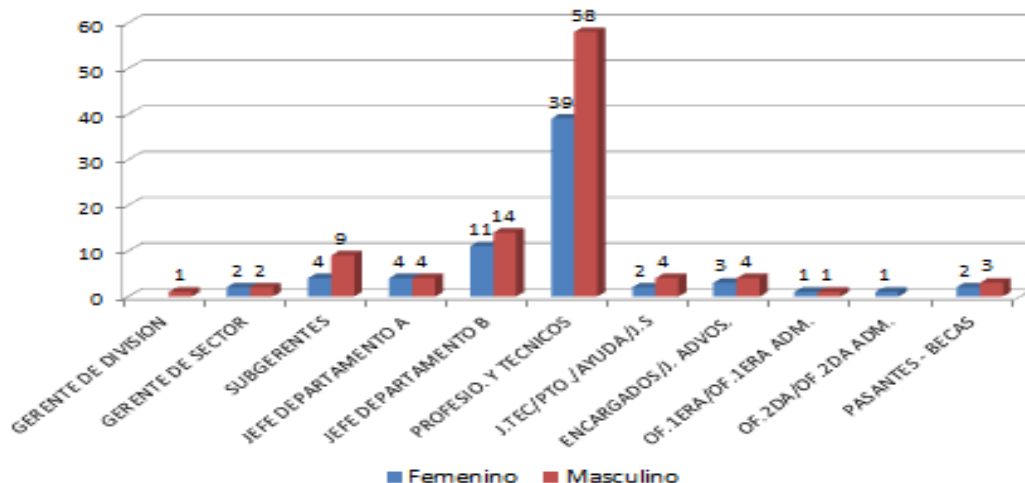
Brecha de Género



No incluye personal contratado

Segregación vertical: Jerarquización por sexo en SIS

Incluye personal contratado



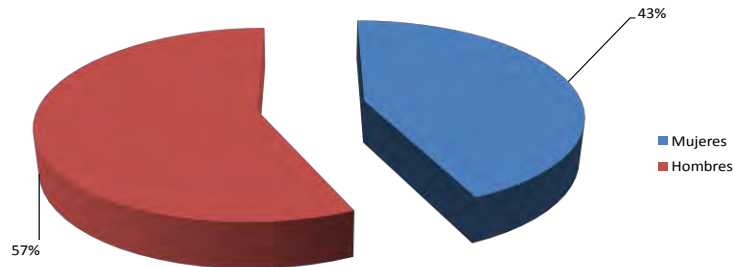
Diagnostico SIS

Oportunidades de Capacitación y Desarrollo

Incluye personal contratado

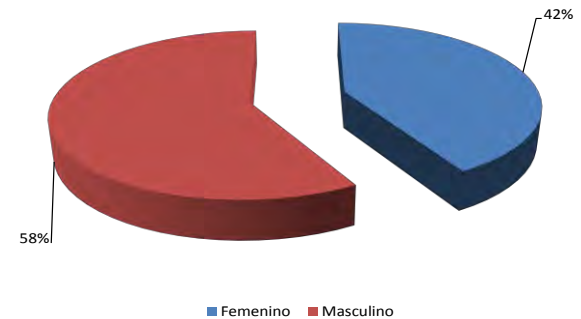
Oportunidades de capacitación y desarrollo

Cantidad de personas formadas



Oportunidades de capacitación y desarrollo

Cantidad de cursos recibidos por sexo



Las oportunidades de capacitación son similares entre los varones y mujeres, siendo un poco mayor la de las mujeres si consideramos la distribución total por sexo

Diagnostico SIS

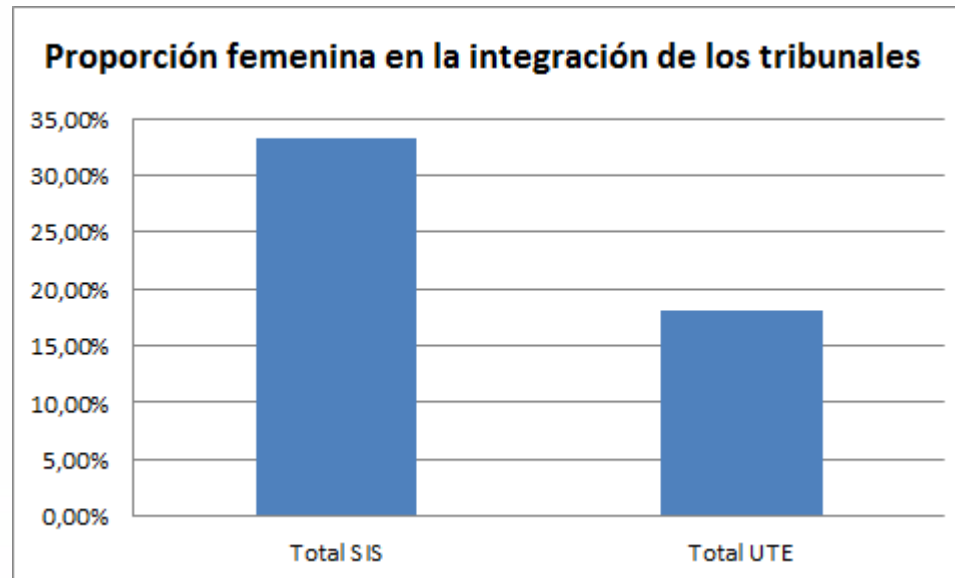
Nivel de entrada a la organización: tendencias Requisitos de Ingreso

- Existencia de normativa para llamados internos y externos con criterios de selección escritos
- Ejemplos de llamados internos y externos recientes en SIS
- Modalidad de ingresos que ocupan hoy los puestos
- Integración de los tribunales evaluadores en UTE y en SIS

Diagnostico SIS

Nivel de entrada a la organización: tendencias

Integración de Tribunales de concursos

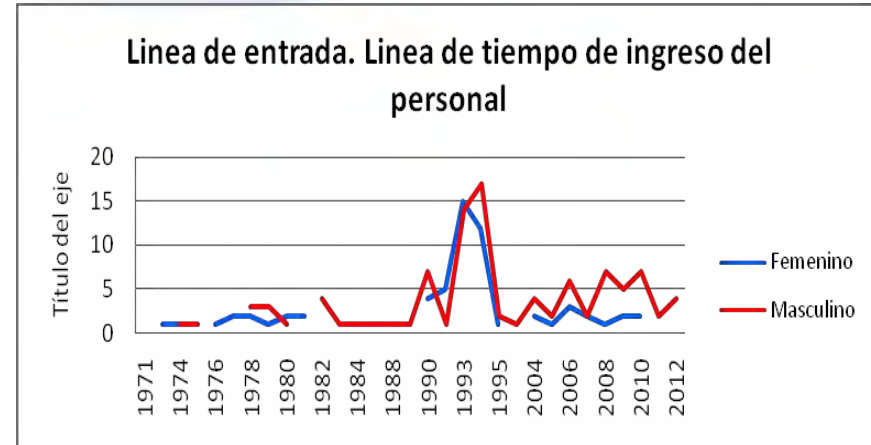
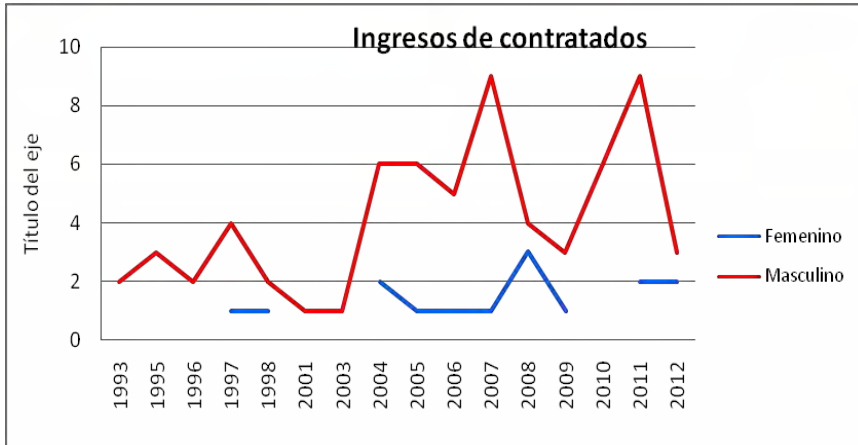


- En SIS la proporción de mujeres que integran tribunales evaluadores en concursos es superior a la masa crítica mientras que en UTE no alcanza a serlo

Diagnostico SIS

Nivel de entrada a la organización: tendencias

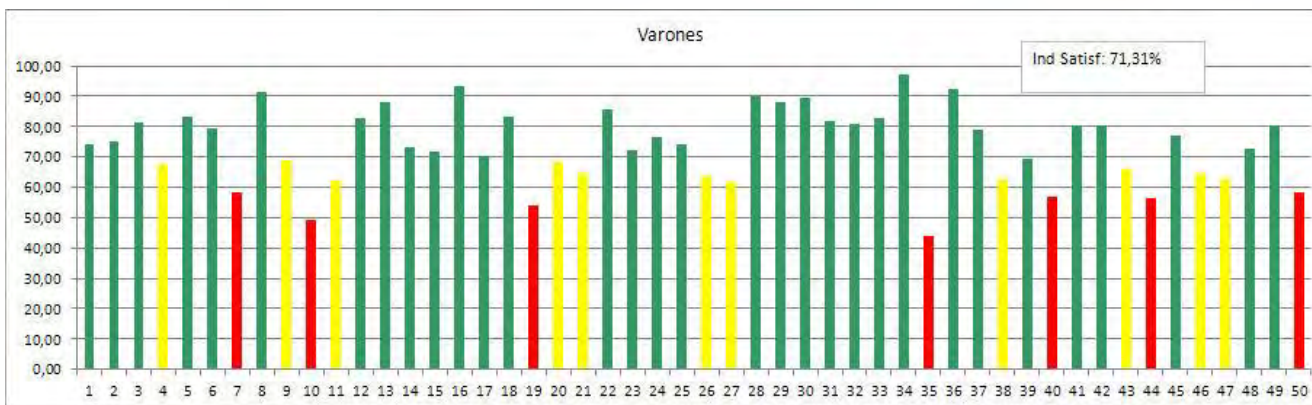
Línea de Tiempo de Ingreso de Personal



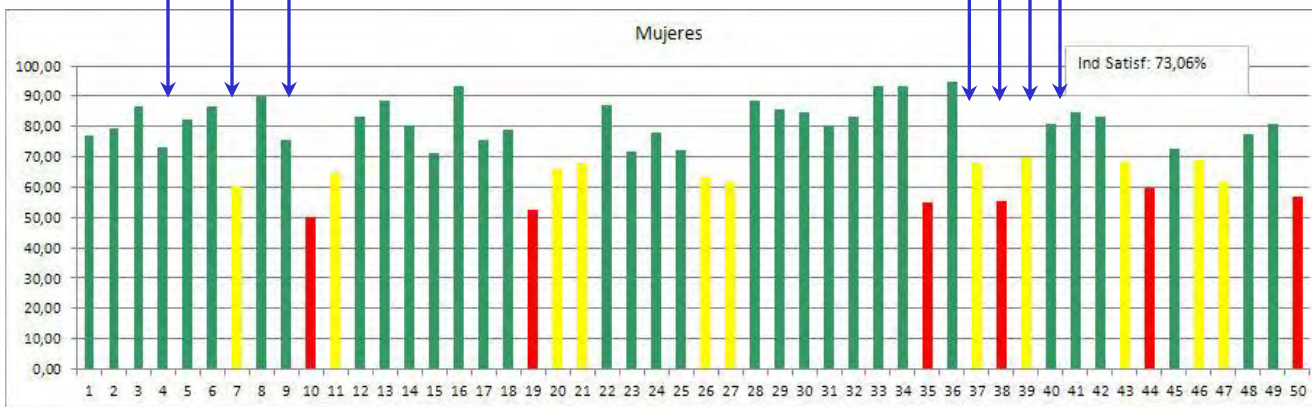
La cantidad de ingresos de mujeres esta por debajo de la masa critica con relación al ingreso de los varones

Encuesta de Satisfacción del Personal

Resultados por Genero



71,31% - varones: 107



73,06% - mujeres: 60

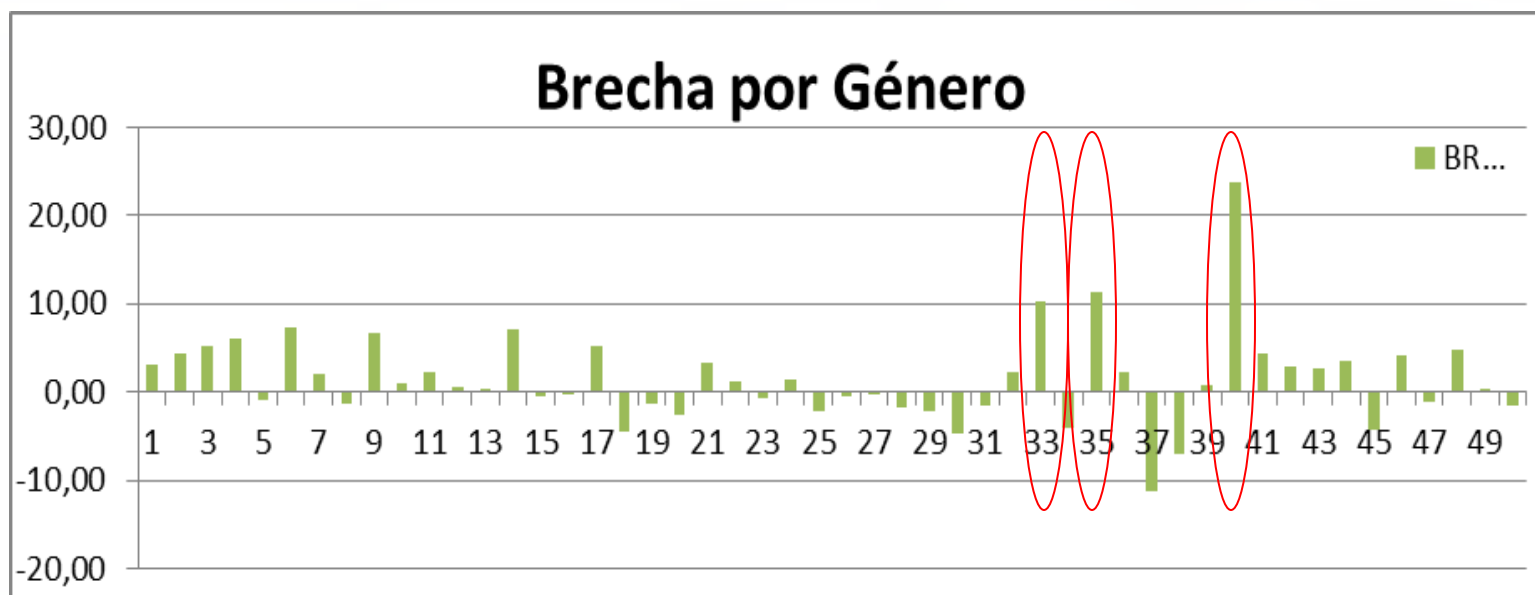
Encuesta de Satisfacción del Personal

Resultados por Genero

- La proporción de formularios recibidos se distribuye por genero en forma similar a la cantidad de integrantes de SIS
- El índice de satisfacción de las mujeres (73%) es mayor al índice de satisfacción de los varones (71%)
- Considerando exclusivamente las diferencias en el color asignado al resultado por pregunta y por genero surge:
 - Las preguntas 4,7 y 9 son respondidas con mayor conformidad de las mujeres que de los hombres (eficiencia, superposición de tareas y mejora constante)
 - Las preguntas 37, 38 y 39 son respondidas con mayor conformidad de los hombres que de las mujeres (relativas a la capacitación)

Encuesta de Satisfacción del Personal

Resultados por Género



Encuesta de Satisfacción del Personal

Resultados por Genero

- **Las mayores brechas se relacionan con preguntas específicas de Equidad de Genero**
- **Con mayor conformidad de las mujeres responden a las preguntas:**
 - 40 ¿Considera que sería importante capacitarse en relación a la Equidad de Género y la vinculación con su área de trabajo?
 - 35 ¿Conoce el programa de Calidad con Equidad de Género?
 - 33 Referido a la Calidad con Equidad de Género... ¿Considera importante la existencia de algún mecanismo dentro de UTE para abordar aspectos relativos a inequidades?
- **Con mayor conformidad de los hombres**
 - 37 Pasando al tema de los cursos de capacitación.... ¿Hace cuánto que participó en alguna actividad de capacitación?
- **Con conformidad similar** (2 puntos más favorable para las mujeres)
 - 36 ¿Considera que UTE debe promover acciones de corresponsabilidad para facilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral?

Encuesta de Satisfacción del Personal

Resultados por Genero

- **La mayor coincidencia de opiniones entre varones y mujeres se da en relación a las preguntas:**
 - 27 **Ambiente** (temperatura, ventilación, iluminación etc.)
 - 13 Pensando ahora específicamente en **su equipo** y en el trabajo que Ud. hace. ¿Cree que...? **Responde a las necesidades de UTE**
 - 16 Pensando ahora específicamente en **su equipo** y en el trabajo que Ud. hace. ¿Cree que...? **Hay buen clima de trabajo**

Proyecto Priorizado UTE

Certificación de Calidad con Equidad

Auditoría
Interna

AGOSTO
2013

Certificación

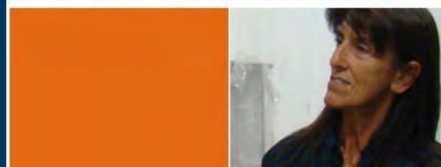
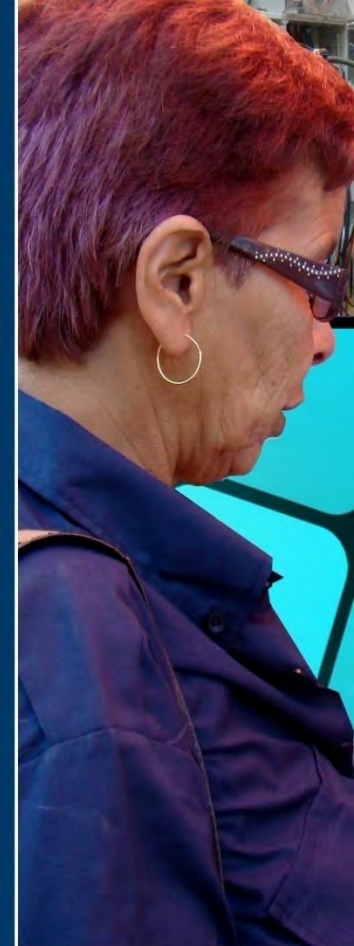
SETIEMBRE
2013



Desafío: sensibilizar generando valor

*estamos
trabajando
por la*

EQUIDAD DE GÉNERO





Los cambios en favor de la equidad están ocurriendo. Ocurren afuera, en una sociedad que ha aprendido a valorarlos y ocurren adentro, en cada hombre y en cada mujer que los fomenta y profundiza.



Su futuro es nuestra energía



Muchas gracias !!!