




¿Por qué sumarse?

Beneficios del Modelo de Calidad con Equidad de Género:

-  Promueve un ejercicio interno que facilita la detección de prácticas inadecuadas en la gestión y la consiguiente definición de estrategias de mejora.
-  Incentiva el aprendizaje continuo y la mejora de la calidad de vida de las personas.
-  Propicia la conjunción de la gestión de calidad con la igualdad de género, obteniendo como resultado la mejora de la gestión junto con la promoción de un cambio social.

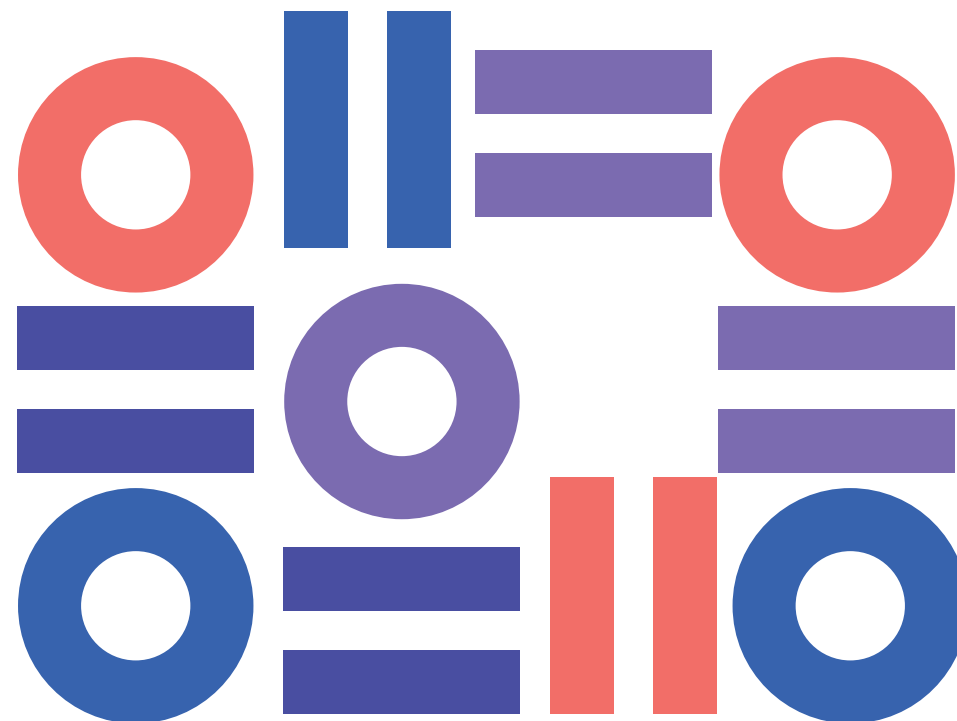
Por más información, podés comunicarte con el correo electrónico:
calidadinmujeres@mides.gub.uy

  @inmujeres_uy



Calidad con Equidad de Género

Promover el cambio cultural y estructural en el ámbito laboral.





Cometido

El Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) tiene por cometido promover el cambio cultural y estructural en el ámbito laboral.

Es una norma certificable que propone acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión integral de las organizaciones de forma más justa y equitativa, así como reducir las brechas de género en el ámbito laboral.

Diseño

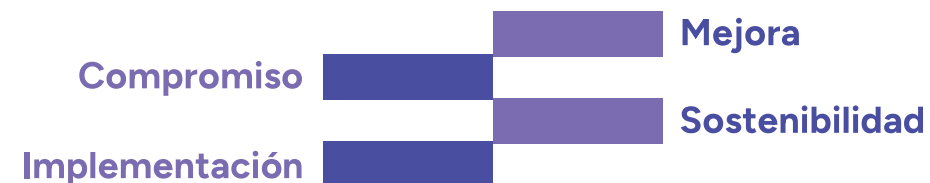
Está inspirado en la estructura de normalización técnica con normas internacionales:

- Normas ISO 9000 de gestión de calidad
- Norma de responsabilidad social empresarial SA 8000.

Mediante esta certificación, InMujeres reconoce a organizaciones públicas y privadas que desarrollan, en sus ámbitos laborales, un sistema de gestión de calidad con equidad de género.

Estructura

Se estructura en cuatro niveles, cada uno de los cuales va aumentando su grado de exigencia conforme se avanza en el proceso de implementación:



A su vez se ordenan las acciones en 8 ejes, que proponen acciones específicas en cada uno de los cuatro niveles. Estos ejes son:

- EJE 1** **Estrategia para la equidad de género.** Generación de la estrategia y las condiciones necesarias para implementar el Modelo en cada nivel.
- EJE 2** **Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género.** Prevención y tratamiento de las inequidades y discriminaciones por razones de género y/o étnicas-raciales.
- EJE 3** **Selección y competencias del personal.** Identificar las prácticas institucionales formales e informales para el reclutamiento y selección de personal que generen sesgos de género y discriminación.
- EJE 4** **Sistema de remuneraciones.** Visibilizar las inequidades en la distribución de los ingresos y beneficios y su comunicación y difusión. Se busca superar las brechas de género en las remuneraciones.
- EJE 5** **Capacitación, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral.** Crear oportunidades de formación sin sesgos de género, estimular la reducción de la segregación horizontal y vertical y mejorar el ambiente laboral
- EJE 6** **Corresponsabilidad social y de género en los cuidados.** Incorporar acciones laborales para la articulación entre trabajo remunerado y carga de cuidados.
- EJE 7** **Comunicación y responsabilidad social.** Que comunicación interna y externa no tenga sesgos de género y que apunte a promover la igualdad entre varones y mujeres en los distintos eslabones de la cadena de valor.
- EJE 8** **Evaluación, análisis y mejora.** Revisar y evaluar las acciones para cumplir con los objetivos definidos.