

Buenas Prácticas Empresariales

*¿Qué medidas se promueven para revertir las
desigualdades de género?*

Setiembre, 2023

Medidas para la revertir desigualdades

En el proceso hacia revertir las desigualdades de género en el ámbito laboral, existen dos tipos de medidas es imprescindible implementar en forma conjunta: 1) Las medidas de corresponsabilidad social y de género en los cuidados, y 2) El cambio cultural que busque eliminar los estereotipos de género.

Medidas de corresponsabilidad social y de género en los cuidados refieren a la provisión de servicios, tiempo o dinero para cuidar

- *Servicios* de cuidados (servicios de cuidado infantil o de cuidado a personas dependientes que cubran la jornada laboral),
- *Tiempo*: licencias para cuidar o flexibilización de la jornada laboral que faciliten la resolución de los cuidados,
- *Dinero*: prestaciones monetarias para resolver los cuidados.

La **corresponsabilidad social** refiere a que estas medidas sean provistas por el Estado o el sector empleador para alivianar las responsabilidades de cuidados que ya asumen las familias. En tanto, la **corresponsabilidad de género** refiere a que esas medidas busquen promover que los varones se involucren con los cuidados, para alivianar la carga que ya asumen las mujeres.

Ejemplos de buenas prácticas en medidas de corresponsabilidad social y de género en los cuidados desde las empresas se presentan en el cuadro a continuación.



Medidas para la revertir desigualdades

<p>Servicios</p>	<p>Centros SIEMPRE gestionados por acuerdo entre sindicatos y empresas ofrecen un servicio de cuidado durante la jornada laboral para los hijos de empleados (y hasta un 20% del cupo puede ser para niños de la comunidad) de 0 a 12 años de edad. Los centros están abiertos 12 horas diarias y el financiamiento de los gastos de funcionamiento los asume el INAU. La empresa debe contribuir con el local y el sindicato con la gestión del centro. Algunos ejemplos en Uruguay son: El Dorado en Maldonado, Mirtrans en Canelones y Lumin en Tacuarembó.</p> <p><i>Salas cuna o guarderías</i> en empresas o sindicatos. Ejemplos son la guardería de AEBU (sindicato de bancarios) y de la FUS (sindicato de la salud).</p>
<p>Tiempo</p>	<p>Licencias de maternidad, paternidad y para el cuidado del recién nacido dispuestas por ley y con financiamiento de la seguridad social. Es pertinente promover el uso de la licencia que actualmente en Uruguay no llega al 2% de los padres.</p> <p>Otras licencias complementarias que ofrecen las empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Arredo y Sanofi</i> brindan una licencia de 180 días o seis meses para madres y padres a partir del nacimiento o adopción. • <i>BASF</i> horario especial a las trabajadoras de 6 horas a partir del retorno de la licencia hasta el primer año de vida del niño o niña. Y extiende a 15 días la licencia por paternidad. • <i>BBVA</i> brinda una licencia maternal más amplia (hasta 120 días) y un programa de teletrabajo por maternidad durante seis meses. En este caso habría que resolver los temas de corresponsabilidad de género en los cuidados para no reforzar los roles tradicionales. • <i>Deloitte</i> otorga 45 días suplementarios de licencia remunerada para madres y padres que se suma a la licencia maternal y paternal legal. • <i>Pernord Ricard</i> ofrece a empleados/as que han sido padres o madres la posibilidad de trabajar desde la casa dos veces por semana durante el primer año. <p>Horarios flexibles, teletrabajo, dedicación a tiempo parcial. Por ejemplo, <i>Abstracta</i> se define como una empresa family-friendly con medidas de ese tipo para facilitar el cuidado de hijos y seres queridos a colaboradores/as.</p>
<p>Dinero</p>	<p>Apoyo a la contratación del servicio de Acompañantes (sindicato de la bebida).</p>

1. "Experiencias y buenas prácticas de empresas para la gestión con igualdad de género en Uruguay" (Programa Ganar-Ganar) <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/07/experiencias-y-buenas-practicas>



Cambios culturales contra los estereotipos

Cambio cultural que busque eliminar los estereotipos de género

Para poder avanzar en la eliminación de los estereotipos de género se realizan:

- acciones de comunicación que promuevan el cambio cultural a nivel de las empresas o de la sociedad,
- diagnósticos a nivel de las empresas para identificar esos estereotipos y desarrollar acciones específicas para superarlos.
- acciones afirmativas en temas que ya están identificados los estereotipos existentes (contratación, acceso de las mujeres a cargos de decisión y liderazgo, acceso a sectores de actividad de punta y con baja participación femenina).
- programas de formación, generación de redes y mentorías para fortalecer la capacidad de las mujeres y promover su desarrollo profesional.

Buenas prácticas para la contratación sin sesgos de género²	<p>Cambios en el modo de describir el puesto, de publicar los anuncios, los canales de reclutamiento, la valoración de las solicitudes y las entrevistas. Empresas como PwC, Advice, KPMG o MANPOWERGroup están siendo ejemplos en esta transformación.</p>
	<p>La empresa Diageo utiliza el criterio “desempate por género”, ante un panel de selección donde un hombre y una mujer tienen iguales competencias y formación, se aplica una política afirmativa y se contrata a la mujer.</p>
	<p>Arbusta una empresa de tecnología integra en sus equipos 90% población joven, mayoritariamente mujeres y provenientes de contextos vulnerables. Implementa medidas de corresponsabilidad en los cuidados.</p>
	<p>Empresas de sectores altamente masculinizados implementan medidas para captar mujeres. Ejemplos son empresas del sector portuario (Katoen Natie Terminal Cuenca del Plata, Montecom y Nodus) ha incorporado mujeres como maquinistas, choferes y operarias de grúas, a cargo de maquinaria pesada y de operaciones en buques.</p>
	<p>En el sector del transporte de carga Mirtrans desarrolla políticas activas para incorporar mujeres en roles no tradicionales.</p>
	<p>La empresa Stiler de la construcción desarrolla el Programa de Inserción de la Mujer en la Industria de la Construcción que busca promover una mayor equidad de género y mejores oportunidades laborales para las mujeres.</p>

2. Idem.



Cambios culturales contra los estereotipos

Buenas prácticas para el acceso a posiciones de decisión y liderazgo³	<p>Coca Cola creó el Consejo Global de Liderazgo de la Mujer y ha desarrollado estrategias para impulsar el talento femenino y garantizar el equilibrio de género en la empresa a nivel global. Junto a este programa y para que las mujeres puedan asumir estas responsabilidades ha desarrollado acciones de corresponsabilidad en los cuidados como la posibilidad de combinar horarios laborales con responsabilidades de crianza, la opción del home office, el reintegro progresivo de la licencia maternal hasta el noveno mes de vida del bebé.</p>
	<p>Varias empresas han creado Grupos de Trabajo para impulsar la agenda de género y adaptar los lineamientos corporativos a la realidad nacional.</p>
	<p>La creación de la Organización de Mujeres Empresarias del Uruguay (OMEU) también contribuye a superar estos desafíos al nuclear a las mujeres empresarias y desarrollar programas para fortalecer sus capacidades de liderazgo.</p>
	<p>DERES (organización que nuclea más de 100 empresas entorno a la Responsabilidad Social Empresaria y el Desarrollo Sostenible) creó el grupo de trabajo “Equidad en Acción” para promover la agenda de género.</p>
Buenas prácticas en programas de formación, generación de redes y mentorías	<p>Capacitación en horario laboral</p>
	<p>Apoyos para realizar o continuar la formación académica. Por ejemplo, la empresa agroindustrial Estancia del Lago brinda beneficios para que las mujeres emprendan o culminen estudios universitarios.</p>
	<p>Generación de redes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ITAÚ creó una red de mujeres líderes luego de identificar los estereotipos, barreras y creencias limitantes con un grupo de mujeres líderes del banco. Luego se trabajó en herramientas para acompañar a estas mujeres en la construcción de sus propios liderazgos y en la planificación de su propio desarrollo profesional. ● Guyer & Regules realiza encuentros periódicos “Entre Mujeres” donde participan profesionales del estudio con clientas y autoridades para propiciar e incrementar las redes y el capital relacional de las protagonistas.
	<p>Mentorías cruzadas: en Ferrere una empresa consultora se desarrolló un programa de Mentoreo cruzado entre hombres y mujeres. En la primera edición fueron mujeres mentoreadas por varones, pero en la siguiente ya se daba el cruce en ambos sentidos.</p>

3. Idem.



Cambios culturales contra los estereotipos

Buenas prácticas para promover emprendimientos de mujeres	Lumin junto al MIDES desarrolló un proyecto piloto orientado a emprendimientos dirigidos por mujeres para la producción y venta de leña en Tacuarembó (Leñeras). Las mujeres de sectores social y económicamente vulnerables recibieron acompañamiento técnico y social durante seis meses, apoyo para formalizarse como empresa, inscribirse como proveedoras del Estado y acceder a microcréditos.
Buenas prácticas para el acceso de las mujeres a sectores de punta y con baja participación femenina	Abstracta con el programa “Mujeres en testing” brinda formación gratuita en testing y el desarrollo de capacidades transversales y hace mentoreo y acompañamiento a mujeres de sectores vulnerables.
	El premio L’Oreal-Unesco “Por las mujeres en la Ciencia” con apoyo del MEC hace foco en talento joven para apoyar la continuidad de su formación y sus proyectos de investigación.
	La CUTI realiza una actividad anual de sensibilización para que jóvenes y adolescentes que están en edad de elegir su profesión vean en esta industria un potencial para desarrollarse profesionalmente.



Inversión con enfoque de género

Las **inversiones con enfoque de género**⁴ son un mecanismo de financiamiento para apalancar a las empresas que promueven estos cambios (tanto en la corresponsabilidad en los cuidados como en los estereotipos de género). Significa que el capital invertido genera un rendimiento financiero e impulsa la igualdad de género en forma simultánea.

En la práctica, consiste en invertir en empresas que cumplen con alguna de las siguientes características:

- Son propiedad de mujeres.
- Ofrecen productos y servicios diseñados para satisfacer las necesidades específicas de mujeres y niñas o que intencionalmente busca cerrar brechas de género.
- Promueven la igualdad entre mujeres y varones en el lugar de trabajo.

Una empresa es propiedad de mujeres si cumple con al menos uno de los siguientes requisitos:

- Una o más mujeres poseen el 51% de la empresa,
- Realizan la administración diaria de las operaciones comerciales y toman decisiones de largo plazo,
- No dependen de otras empresas que no sean propiedad de mujeres.

Ejemplos de financiamientos provistos por el sector público que sin estar enfocados al género resuelven problemáticas enfrentadas por empresas o emprendimientos liderados por mujeres:

- República Microfinanzas, créditos otorgados por el BROU a microemprendimientos de bajos recursos, en su mayoría de mujeres.
- ANDE no tiene un programa con foco en género, pero trabaja sobre muchos de los problemas que enfrentan las mujeres emprendedoras.
- MGAP con el Fondo de Garantías para Mujeres Rurales.
- MIEM Mujeres empresarias 8M, otorga fondos no reembolsables para la innovación y mejoras de los emprendimientos.



Inversión con enfoque de género

Programas para reducir la brecha de financiamiento con enfoque de género en nuevos emprendimientos

- Programa “Mujeres inversoras” de OMEU, Socialab y ONUMUJERES: es un programa de capacitación a mujeres para que se conviertan en inversoras de impacto.
- “Academia para mujeres emprendedoras” de CIE (Universidad ORT): brinda cursos y sesiones de mentoría para escalar emprendimientos.
- Bono Social de Género en América Latina lanzado por BID Invest: está dirigido a ampliar exclusivamente el acceso a financiamiento para PYMES lideradas por mujeres (en Colombia y México).

4. Basado en ONUMUJERES (2021) Mapeo del estado de situación de las inversiones de impacto con perspectiva de género en Uruguay. Montevideo.

