

Trabajando con la sociedad

- Incorporación en los pliegos de condiciones de empresas proveedoras de servicios de una Declaración Jurada, en la cual las empresas expresan su compromiso a implementar una política acorde a las leyes 18.104 de igualdad de oportunidades y 18561 contra el acoso sexual.
- Promover instancias de comunicación para incentivar en la juventud y específicamente en las mujeres el estudio de carreras y oficios técnicos de las cuales surgirán profesionales y especialistas con oportunidades de ingreso laboral en UTE.
- Trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en el plan que lleva adelante UTE de inclusión energética en varios barrios y zonas rurales del país (plan piloto de Canasta Energética).

Desafíos “Que el único límite sea el de las capacidades y competencias”

- Aumentar la proporción de mujeres en la empresa (que sea representativa de la realidad social).
- Que haya hombres y mujeres en todas las áreas de UTE (administrativas y operativas).
- Que haya hombres y mujeres en todos los puestos de mando de la empresa.
- Disminuir la brecha salarial en las compensaciones variables (facilitando la reconversión).
- Continuar el trabajo hacia la población (Proyectos de Inclusión, Electrificación Rural, etc.).
- Continuar el trabajo en los centros de enseñanza y en la comunidad.



EN UTE,
**LA EQUIDAD
DE GÉNERO**
SE CONSTRUYE
DÍA A DÍA.

Qué se hizo y se está haciendo en UTE para contribuir a revertir la situación de inequidad.

En el marco de la Ley 18.104 y el Decreto 184/07 se aprueba el 1er. Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos en el Uruguay, con el objetivo fundamental de construir la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Surge entonces el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género como una iniciativa del Instituto Nacional de las Mujeres y de la OPP con el apoyo de PNUD UNIFEM, con el propósito de promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones.

En febrero de 2009 UTE firma un convenio (R08.-1721) y por la R09.-923 se aprueba la conformación del Comité de Calidad con Equidad al cual se le encomienda la implantación del proyecto en la Gerencia de Sector Telecomunicaciones, a modo de plan piloto de UTE.

Esta Gerencia obtiene el sello de nivel 3 en 2012, y en el 2014 la Gerencia Sistemas de Información, las cuales se fusionan en la Gerencia de División de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC), para esta División la última auditoría externa del LSQA, recomendó certificar el nivel 4 del Sello de Equidad de Género. La Gerencia Comercial, desde 2013, viene avanzando en el compromiso para trabajar en pro de la calidad con equidad.

Estos avances se han logrado gracias al compromiso y apoyo de la dirección, el acuerdo con AUTE y el apoyo de muchas unidades aliadas y de la consultoría en género de FLACSO que nos asesora en el plan de trabajo trazado.

Hitos fundamentales.

Lo que no se nombra no existe.

Mediante la Resolución 10.-1655 UTE resuelve adoptar una política de uso de lenguaje inclusivo y la difusión de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones tanto internas como externas de UTE. Disponiendo expresamente su uso en las circulares de llamados para ingresos externos y/o concursos internos, promoviendo de esta forma la visualización de ambos géneros.

Avanzando en corresponsabilidad.

Mediante la Resolución 10.-1654 se autoriza la suscripción de UTE al Compromiso de Corresponsabilidad a efectos de dar testimonio y comprometerse a promover acciones que contribuyan al desarrollo armónico de la esfera laboral, personal y familiar de sus trabajadoras y trabajadores.

En este sentido, cabe destacar que UTE ya ha implementado varias medidas que contribuyen a conciliar las responsabilidades laborales y familiares, algunas en cumplimiento de leyes y reglamentaciones, otras instrumentadas adicionalmente por la empresa, a modo de ejemplo:

- Se aprobaron partidas para Centros de Educación de menores de hasta 3 años inclusive., que se encuentran a cargo de funcionarios/as (R14-2586).
- Se han instalado varias salas de lactancia, en Montevideo y en Interior.
- Se han aprobado resoluciones que modifican el régimen general de licencia incorporando beneficios en lo relativo a las licencias maternales, paternales y parentales, medio horario, así como para cuidado de familiares a cargo. (R13-118, R13-335, R13-489, R14-126, R14-812, R15-961, R15-2784, R16-1237).

- Obras de infraestructura que contemplan mejoras en las condiciones de trabajo tanto para mujeres como para hombres.
- Identificación en el presupuesto de la empresa y de las unidades certificadas, de la implementación de partidas destinadas a acciones que promueven la equidad de género.

Para UTE el “Compromiso de Corresponsabilidad” es una política instaurada en su gestión socialmente responsable, nuestra empresa ya ha demostrado su sensibilidad y capacidad para el análisis e implementación de acciones que contribuyan al desarrollo armónico de la esfera laboral, personal y familiar. Acciones que coadyuvan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, de las relaciones de trabajo, la reducción del ausentismo y la “retención de talentos” lo cual repercute directamente en la disminución de costos, el aumento de la productividad y además fomenta el reconocimiento social de la empresa como promotoras de valores y buenas prácticas.

Marco de Acción ante Situaciones de Acoso Laboral.

- Mediante las resoluciones R12-876, R13-1002 y R15-633 se implementa un procedimiento frente a situaciones de acoso laboral, este marco comprende los lineamientos de la ley 18561 contra el acoso sexual pero abarca también la acción frente a otros casos de acoso laboral.

Participación en la definición del nuevo Modelo de Gestión de Recursos Humanos.

- Se avanzó en la definición de las competencias organizacionales y específicamente en introducir la perspectiva de género en las competencias conductuales. Esta línea de trabajo implica incorporar en el nuevo modelo de gestión de recursos humanos la perspectiva de equidad, en cuanto a otorgar los mismos derechos, oportunidades y obligaciones que permitan la optimización de las competencias de todas las personas que trabajan en la empresa, sean hombres o mujeres.