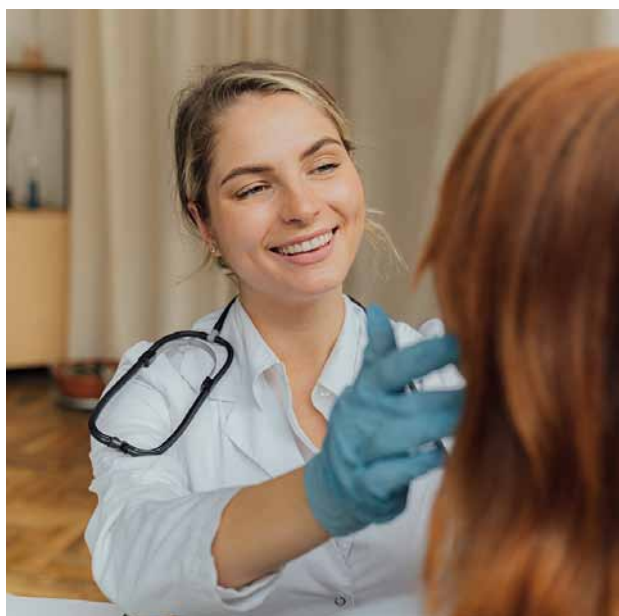


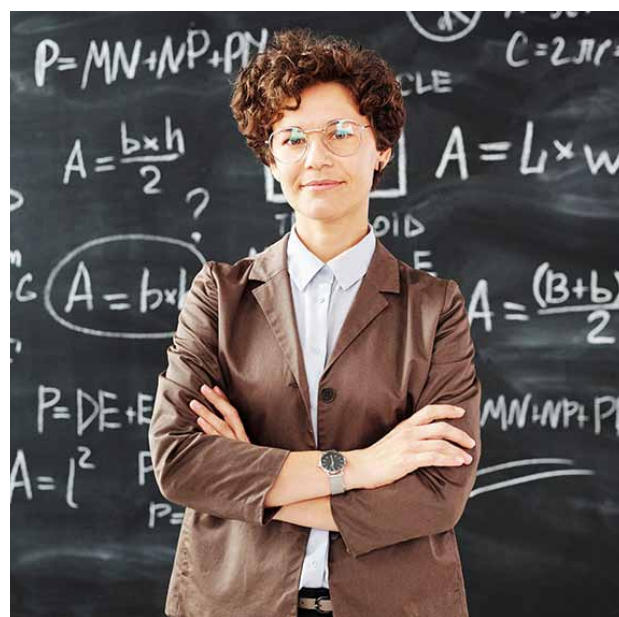


8 de marzo

DÍA DE LA MUJER



“Invertir en las mujeres, acelerar el progreso”



ONU Mujeres: “No hay libertad sin autonomía económica”

En una nueva conmemoración del Día Internacional de la Mujer, ONU Mujeres plantea una serie de desafíos a los que propone transformarlos en oportunidades para forjar un futuro mejor

El origen de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer nada tiene que ver con flores, regalos ni felicitaciones; está ligado a la lucha y la reivindicación de los derechos de las mujeres. Sus comienzos se remontan a los movimientos obreros de mediados del siglo XIX, una época en la que crecía la industrialización, pero las condiciones de trabajo, especialmente para las mujeres, eran insalubres. El trabajo infantil, los bajos salarios por jornadas laborales de más de 12 horas y el maltrato eran moneda corriente.

En ese contexto surgió la primera movilización organizada por las estadounidenses Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott en 1848. Así, con la presencia de cientos de personas se llevó adelante la primera Convención Nacional por los Derechos de las Mujeres. Ambas mujeres publicaron luego lo que se conoció como la Declaración de Seneca Falls o Declaración de sentimientos. Un documento que denunciaba las restricciones a las que se enfrentaban las mujeres, especialmente restricciones políticas.

Otra de las primeras manifestaciones se llevó a cabo en 1908 en Nueva York. Alrededor de 15.000 mujeres se manifestaron y esta vez reclamaban también por el derecho al voto. En 1910, se celebró la Conferencia Internacional Socialista en Copenhague y Clara Zetkin, considerada como una de las primeras impulsoras del Día Internacional de la Mujer, propuso proclamar la conmemoración de esta fecha a nivel internacional. Más de 100 mujeres delegadas de 17 países apoyaron la moción. Si bien no se estableció un día específico para la conmemoración, Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza celebraron el primer Día de la Mujer el 19 de marzo de 1911 con convocatorias de más de un millón de participantes. Entre los reclamos estaban el derecho al voto, al trabajo, a la ocupación de cargos políticos, a la formación profesional y a la no discriminación laboral. Ese mismo año, a pocos días de la primera celebración, la fábrica estadounidense de camisas, Triangle Shirtwaist, sufrió un incendio en el que murieron más de 100 personas, la mayoría de ellas mujeres. El incidente se convirtió así en otro hecho importante que dio, además, inicio al avance de los derechos laborales de las mujeres en ese país.

De acuerdo con la Organiza-



El 8M se conmemora desde hace más de un siglo

ción de Naciones Unidas (ONU), la fecha del 8 de marzo se vincula con las huelgas llevadas adelante en Rusia durante la Primera Guerra Mundial. El organismo indica, en su sitio web que, en el marco de los reclamos por la paz, “las mujeres rusas celebraron su primer Día Internacional de la Mujer el últi-

mo domingo de febrero de 1913”.

Las movilizaciones continuaron durante los años de guerra en torno a la misma fecha. En 1917, las mujeres rusas centraron el reclamo en el concepto de “pan y paz”. Cuatro días después, según detalla la ONU, “el Zar se vio obligado a abdicar y el gobierno pro-

visional concedió a las mujeres el derecho de voto”. Ese domingo histórico de 1917 fue un 28 de febrero en el calendario juliano utilizado por Rusia, que corresponde al 8 de marzo en el calendario georgiano utilizado en otros países occidentales.

“Desde esos primeros años, el Día Internacional de la Mujer ha adquirido una nueva dimensión mundial para las mujeres de los países desarrollados y en desarrollo. El creciente movimiento internacional de la mujer, reforzado por las Naciones Unidas (...) ha contribuido a que la conmemoración sea un punto de convergencia de las actividades coordinadas en favor de los derechos de la mujer y su participación en la vida política y económica. El Día Internacional de la Mujer es cada vez más una ocasión para reflexionar sobre los avances conseguidos, exigir cambios y celebrar los actos de valor y decisión de mujeres comunes que han desempeñado una función extraordinaria en la historia de los derechos de la mujer”, detalla el organismo. ●

Lema 2024

ONU Mujeres conmemora este 8M bajo el lema “Financiar los derechos de las mujeres, acelerar la igualdad”. El organismo internacional destaca que “invertir en políticas para avanzar en la igualdad de género es un imperativo desde la perspectiva de derechos humanos y la piedra angular para crear sociedades inclusivas. Los avances para las mujeres benefician a todas las personas en todo el mundo”. La directora de programas de ONU Mujeres en Uruguay, Magdalena Furtado, comentó que “este tema despierta un interés genuino en toda la sociedad porque nos pone ante desafíos que enfrenta la región, que tienen que ver con la pobreza de las mujeres, las desigualdades, con la ampliación del espacio fiscal que sabemos que es reducido, con la creación y el fortalecimiento de políticas públicas como los sistemas integrales de cuidados que sabemos que alivian la carga de trabajo no remunerado a las mujeres, y también con una consolidación de la institucionalidad para atender todos estos desafíos”. La temática elegida para 2024 tiene una estrecha relación con “la creciente feminización de la pobreza de la región. Su tasa en América Latina y el Caribe es 117 y en Uruguay de 137 lo que lo ubica por encima del promedio regional. Además, el porcentaje de mujeres que no tienen ingresos propios también es el doble en Uruguay que el de los hombres. Es por eso por lo que, en el contexto económico de la región, el tema de acceso a los ingresos y de poner fin a la pobreza es fundamental porque afecta desproporcionadamente a las mujeres. Este tema involucra también a los presupuestos para políticas públicas, esto de financiar la igualdad e integrar el enfoque de género a los presupuestos. Por ejemplo, las políticas de cuidado apuntan a que las mujeres puedan salir al mercado de trabajo y que haya un compromiso de parte del Estado de cubrir los sistemas de cuidados. La libertad para las mujeres pasa por la autonomía económica y eso hay que decirlo alto y fuerte”, explicó. ●

Media para CASMU

Prevenir la violencia doméstica “antes del primer escalón”

Desde el CASMU apuntan a que la violencia de género sea tema “de los libros de historia” y buscan informar a socias y trabajadoras para prevenir situaciones antes de que escalen

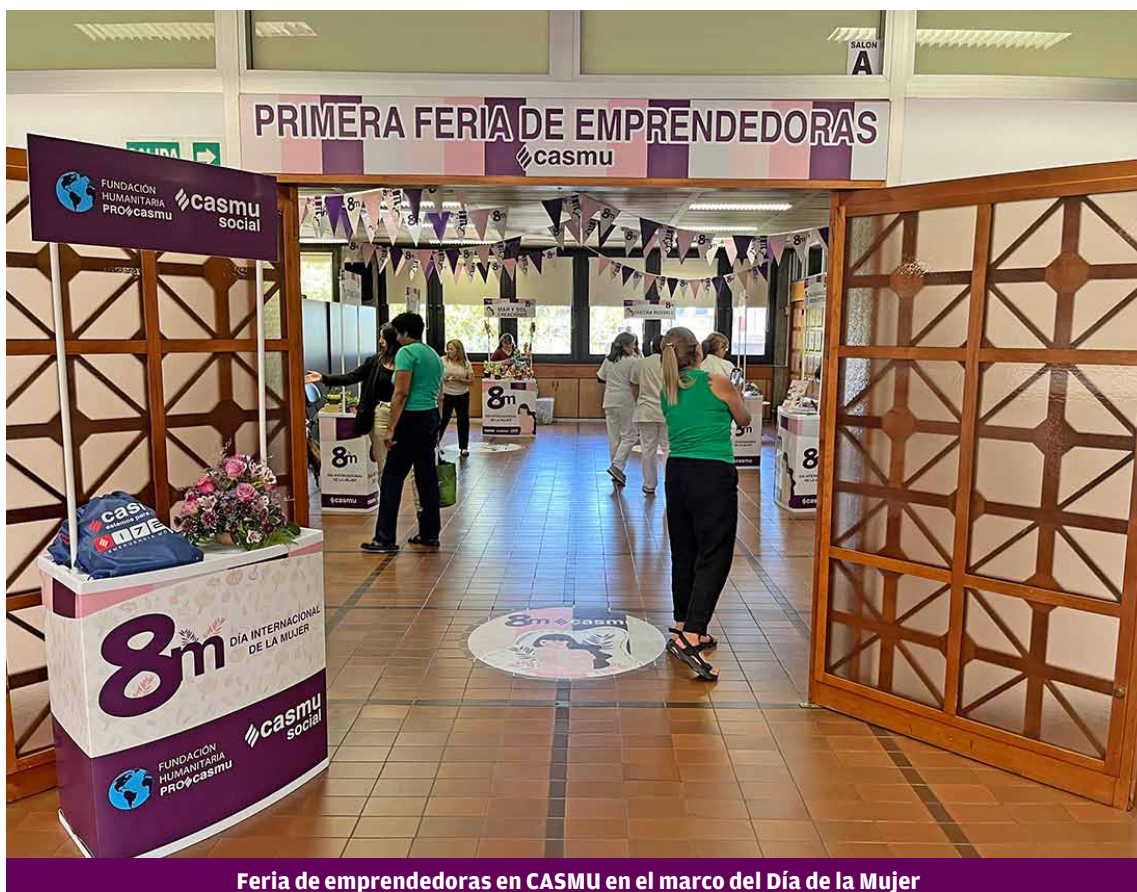
Desde el lunes 8 y hasta el próximo 14 de marzo, Casmu ofrecerá una serie de actividades especiales, enmarcadas en las celebraciones por el Día Internacional de la Mujer. Se realizarán cuatro charlas inspiradoras con mujeres destacadas en los campos de economía y emprendedurismo, arte y deporte, salud y ciencia y la conferencia principal, que se realizará este 8 de marzo a las 13.30, que se titula “Violencia de género elementos de alarma y prevención”.

La conferencia será dictada por Mariela Solari y surge de las inquietudes expresadas tanto en el equipo multidisciplinario de violencia doméstica de la institución, por las pacientes y por el personal y equipo directivo del CASMU.

“Queremos generar conciencia, para que mucho antes del grito, el golpe o, trágicamente, la muerte, las mujeres y sobre todo las jóvenes puedan darse cuenta que están viviendo una situación de violencia” explicó Andrea Zumar, vicepresidenta de Casmu. “Vemos esta situación como una escalera, en la que el último escalón es la muerte: queremos que puedan salir de ahí antes de subir ni siquiera el primer escalón” agregó. Zumar explicó que lamentablemente ven mujeres víctimas de violencia a diario, que no tienen las herramientas para salirse o incluso asumir que están en esa situación. Por eso, y de acuerdo a la Ley 19580 de Violencia de Género, las usuarias y trabajadoras de CASMU pueden acceder a consulta con profesionales especializadas en este tema, de forma sencilla en varias de sus policlínicas en variedad de días y horarios. El servicio brinda asistencia psicológica y social a las mujeres que estén pasando por una situación de violencia, así como a sus familiares niños y adolescentes. “Sabemos que cuando las situaciones de violencia de género escalan, muchas veces las mujeres están aisladas, alejadas de sus amistades, sin independencia económica, con hijos a cargo, entonces este equipo está para ayudarlas a encontrar una salida que por sí solas no pueden alcanzar” explicó Zumar y agregó: “queremos que la violencia de género sea cosa de los libros de historia”.

Invertir en las mujeres

Conscientes de las dificultades



Feria de emprendedoras en CASMU en el marco del Día de la Mujer



Andrea Zumar, Vicepresidenta de CASMU

que, sobre todo, las mujeres enfrentan en su carrera profesional a la hora de balancear los cuida-

dos familiares y la dedicación laboral, en CASMU ofrecen a su personal facilidades para lograr

un equilibrio en ese sentido.

Por ejemplo, se fomenta el teletrabajo (en las áreas que este sea posible) para contemplar situaciones específicas de cuidado de familiares.

Además, las funcionarias mujeres del CASMU que estén embarazadas tienen derecho a una licencia maternal extendida de 6 meses y medio horario hasta el año de vida del niño (que puede optar por utilizarlo también el padre). “Son derechos alcanzados en el convenio colectivo de todo el sector de la salud privada, pero con los que estuvimos de acuerdo desde el primer momento y promovimos que se incluyeran” comentó Zumar.

A su vez, desde Casmu se busca cuidar el equilibrio paritario en los cargos de dirección, algo

que es evidente en su directiva, con mayoría de mujeres entre las autoridades electas de la institución.

Cuidar a las mujeres es una forma de potenciarlas

El Casmu cuenta con varias políticas sanitarias enfocadas específicamente en la salud de las mujeres. Recientemente incorporaron un sistema que permite hacer un seguimiento automático de cada paciente, recordándole cuando tiene alguno de los exámenes de rutina próximos a vencer, como el PAP o la Mamografía, y al mismo tiempo ofreciendo coordinar la nueva consulta.

Gran parte de esos estudios se realizan en el Centro Integral de Atención a las Mujeres de Casmu (CIAMC), ubicado en Bv. Batlle y Ordoñez y 8 de Octubre y donde cuentan con más de 20 especialidades referidas a la salud y bienestar de las mujeres. Allí además se encuentra el Centro Mamario, un espacio enfocado en la atención integral de las patologías mamarias, que además ofrece atención rápida y diagnóstico precoz a las pacientes.

“Si una paciente de CASMU se detecta un bulto en una mama en la mañana, puede ir directamente al Centro Mamario y salir a la tarde con un diagnóstico” explicó Zumar, quien sabe de la importancia de la atención precoz en estos casos. “Si no era nada malo, le ahorramos a la paciente muchos días de angustia, y si resultara ser maligno, acortamos la espera para empezar un tratamiento, en patologías donde el tiempo importa muchísimo” agregó. Las afiliadas al Casmu que cursan un embarazo cuentan con una atención integral que incluye salas de nacer y analgesia para el parto gratuita. Las embarazadas, cuentan con el seguimiento del sector Educación Materno Infantil (EMI) que desde hace 40 años se dedica a acompañar a las gestantes desde el primer control de embarazo y hasta las primeras semanas del recién nacido.

El EMI cuenta con un equipo de seguimiento que acompaña a las futuras madres en sus exámenes de rutina, ecografías, curso de preparación para la maternidad, acompañamiento en el sanatorio, asesoría en lactancia y visitas domiciliarias de parte del equipo de enfermería una vez nacido el o la bebé. ●

Denuncias universales y obligatorias

Para Zumar, el país debería contar con un sistema de denuncia obligatoria de sospechas de violencia doméstica, por fuera de la historia clínica, al que también pudieran tener acceso la policía o el sistema judicial si fuera necesario. “Los médicos suelen anotarlo en la historia clínica, pero sería bueno que hubiera un sistema universal, donde se pueda dejar constancia de esa sospecha, ya sea de un médico en una consulta médica, en una puerta de emergencia o en una emergencia móvil” explicó Zumar, quien aclaró que esta es una propuesta a nivel personal.

“Más allá de las denuncias formales, sería bueno que existiera un lugar donde dejar registro de estas sospechas, para que esa información esté disponible, y que por ejemplo la policía pueda utilizarla en caso de un asesinato o desaparición de una mujer” agregó. ●

Media para Roche

Roche busca ser agente cultural de cambio en inclusión y equidad

Roche se encuentra a la vanguardia en el fomento de la equidad, la inclusión y el balance y ofrece beneficios acordes como trabajo híbrido, licencias extendidas y paga igualitaria

Roche, no solo es una compañía reconocida a nivel internacional por su calidad científica, sino también por sus políticas de diversidad y sustentabilidad. “Nos enorgullece estar a la vanguardia con una propuesta que permite fomentar la equidad, la inclusión y el balance” explicó Carina Negrin, People & Culture Business Partner para Uruguay, Bolivia y Paraguay sobre las políticas que aplica la compañía.

Para Roche la representatividad femenina no sólo puede medirse por la cantidad sino “fundamentalmente” por los roles de liderazgo que las mujeres ocupan en la organización. Y para muestra sobran ejemplos, Nathalie Leclerc es General Manager de Pharma Urubopa y Paula Aguiar es la country manager de Roche Diagnóstica para Argentina, Uruguay, Paraguay y Bolivial. -En la región también la mayoría de las CEO son mujeres. En la afiliada que nuclea a Uruguay, Bolivia y Paraguay, trabajan 150 personas y el 60% son mujeres, de las cuales la mayoría está en la franja de entre 31 y 40 años. “Y si pensamos en el equipo de liderazgo, casi el 60% son mujeres. Lo mismo sucede a nivel global donde, por ejemplo, la CEO de Roche Pharmaceuticals es Teresa Graham” acotó Negrin.

En cuanto a las políticas internas que aplica la empresa para fomentar la equidad, están enmarcadas en un grupo de prácticas de diversidad e inclusión: “La mirada de género es un punto más de lo que trabajamos en materia de Diversidad e Inclusión, y no es sólo responsabilidad de recursos humanos, sino que es algo que trabajamos todos en la organización, con mucho énfasis en el grupo de afinidad (que son colaboradores vinculados entre sí por un interés u objetivo compartido) y sobre todo desde los líderes” explicó Negrin.

Para ello desarrollaron políticas internas alineadas al objetivo de promover una cultura inclusiva y ser agentes de cambio, como lo son las licencias extendidas por maternidad y paternidad “que buscan dar equidad a padres y madres en el cuidado de los hijos, así como también amparando y reconociendo todo tipo de vínculo parental”.

En concreto, se otorga un período de ocho semanas adicionales pagas a padres biológicos,



Carina Negrin, People & Culture Business Partner para Uruguay, Bolivia y Paraguay



Actividad por el cáncer de mama en Roche

adoptivos o parejas del mismo sexo por concepto de licencia parental más dos semanas optativas sin goce de sueldo. Negrin explicó otras prácticas que la compañía ha implementado en

este sentido: “estoy orgullosa de nuestro compromiso continuo de Equity pay, que consiste en tratar la compensación de una forma justa e igualitaria, y de la flexibilidad que Roche ofrece”.

Un compromiso más allá de la interna

Roche ha sido pionero en muchas de estas prácticas, que actualmente son habituales en las grandes compañías del mundo. De todos modos “lo más importante es señalar que no solo hacemos trabajo de género a la interna, sino también intentamos ser un modelo a la externa con las mismas y también en la forma en la que abordamos el trabajo con los demás actores del ecosistema, y a nivel de negocio” explicó Negrin.

Más allá del orgullo por los logros alcanzados, la responsable de recursos humanos de Roche considera que este debe ser un trabajo continuo: “nos esforzamos por adoptar diversas perspectivas para crear intencionalmente un entorno inclusivo”. Y agrega, que la compañía debe seguir manifestando su intención en el desarrollo futuro del talento femenino

Las cifras

60%

de las colaboradoras de Roche en Uruguay, Bolivia y Paraguay son mujeres

31 y 40

años les la franja etárea de la mayoría de las colaboradoras mujeres de la región

8

semanas de licencia de maternidad y paternidad extendidas para dar equidad a padres y madres

60%

de equipos regionales son liderados por mujeres

no aumentando su visibilidad, creando más oportunidades de crecimiento y eliminando cualquier barrera restante. “¡Es hora de que desempeñemos nuestro papel en la configuración del futuro del que queremos ser parte!” concluyó.

Roche Uruguay

En Uruguay, Roche emplea a unas 150 personas y tiene 3 divisiones: Farmacéutica, Diagnóstica y Diabetes Care. Además, es el Centro Logístico y el Centro de Asuntos Regulatorios para Latinoamérica y desde el país gerencia los mercados de Bolivia y Paraguay. Roche Uruguay ha sido líder en el mercado farmacéutico por 75 años, caracterizándose por su compromiso con los pacientes y la comunidad científica y académica, así como por las relaciones basadas en el respeto con autoridades y organizaciones públicas y privadas. ●

Media para La Nave Cargo Postal

Staricco: resiliencia y transformación de una mujer y empresaria exitosa

Mujer, emprendedora y madre. Tuvo una vida marcada por el sacrificio que la llevó a una transformación personal y empresarial que hoy la llena de orgullo y es ejemplo para otras mujeres

Virginia Staricco lidera La Nave Cargo Postal, la empresa que tiene mayor cobertura a nivel país de agencia que llega todos los días a cada rincón del territorio. Además, está comenzando a brindar servicio de almacenaje y última milla a sus clientes y está próximo a inaugurar un centro de distribución de tres mil metros cuadrados. Es mamá de tres hijos que son su gran orgullo; de hecho, dos de ellos trabajan en La Nave y la más pequeña acompaña y realiza alguna tarea puntual los fines de semana. Es que el emprendedurismo es el aire que respiran desde que nacieron y el que su mamá, Virginia, les inculcó con su propio ejemplo.

Tiempos de transformación

El camino recorrido por Staricco estuvo lejos de ser sencillo. Empezó “desde abajo”, fue adquiriendo experiencia, avanzando y recalculando cuando fue necesario hacerlo. Después de 15 años “de trabajar de sol a sol”, y por motivos personales, debió separarse de Mirtrans, la empresa que había construido y fue el comienzo de otra etapa que la empresaria resume en una sola palabra: resiliencia. “En esa transformación es donde hoy me siento realizada, porque todo este aprendizaje, dolor y sacrificio que pasé todos esos años hoy lo puedo volcar de forma diferente”, comentó. Su socio, Juan Scalise ha sido parte fundamental para Staricco en este proceso que le brindó “el perfil que faltaba, que era el orden, los procesos, y la parte profesional para darle el formato que te permite competir y ser sólidos”, agregó. Scalise también es un apoyo fundamental desde lo humano para la empresaria; “entiende que también soy madre y que necesito tiempo con mis hijos. Ese compañerismo tan necesario para la vida y para lo empresarial hace que las cosas sucedan y podamos avanzar. Entonces también es importante de quién te rodeas porque eso influye en cuánto la mujer pueda avanzar”, reflexionó.

La historia personal de Staricco y las experiencias vividas como mujer la hacen empatizar e identificarse con las historias de sus colaboradoras y otras mujeres. “Uno logra esa humanidad cuando de alguna manera vivió parte de lo que ellos viven; de cuando vienen a plantearte sus problemas económicos, su nivel de endeudamiento, sus problemas familiares. He



Virginia Staricco es referente de mujer emprendedora

pasado por muchas de las cosas que ellos pasan y de alguna manera puedo entenderlos desde otro lado. Eso no quita que sea firme y exigente con los procesos de profesionalismo porque es lo que hace a la empresa. Entonces creo que el vivir con ambos mundos y el tratar de llevar esa cultura humana pero que también se exija y que también se genere productividad, hace que realmente se genere un buen ambiente, donde acá se sientan cómodos, que se entiendan y que entiendan que depende de ellos el poder avanzar. A mí nadie me regaló nada y siempre tuve que trabajar mucho. Lo que sí valoro es las oportunidades y las puertas que en la vida se me abrieron. Yo trato de abrir puertas y depende de ellos el querer entrar y subir. Eso no quita que los entienda en el inicio, los acompañe en el proceso y después dependa de ellos”, contó. Staricco agregó: “hoy estoy parada frente a una transición que me ha dejado mucho aprendizaje desde lo humano y lo empresarial, que me permite trasladarlo a nuestros colaboradores y los proyectos desde un lado más humano. Destaco tener una mirada amplia de cómo llevar un negocio sabiendo lo que siente cada una de las personas y mujeres que hoy me

rodean y ayudarlas a tener una oportunidad”.

Ser mujer en el mundo de la logística

Al emprender desde muy joven, Staricco cuenta con una amplia experiencia empresarial y humana. Pese a que el sector de la logística pueda estar asociado a un ambiente donde predominen los hombres, la empresaria reflexionó sobre su propia historia, las puertas y oportunidades que tuvo y cómo se para hoy la mujer frente a los desafíos laborales. “Al principio sentía que alguna puerta se me cerraba por ser mujer y después me di cuenta de que dependía de mí. Cuanto más firme y segura avanzaba, más rápido se me abría la puerta, era un tema de actitud. Creo que una actitud donde uno se pare firme y vaya por sus objetivos, quizás puede llevar más tiempo que a un hombre, pero llegarás a los resultados. Hoy no puedo decirte que no me siento realizada, siento que realicé cada una de las cosas que quise y eso fue por no darme por vencida, por tener una actitud de avanzar, sin importarme si entendía que tenía lugar o no. También me enseñó la vida que querer es poder. No hay límites para eso. Ninguna discapacidad o el hecho de ser mujer, el

hecho de no tener estudios como no tuve la suerte de tener yo, han sido obstáculos para llegar al objetivo que quise llegar. Hubiese llegado antes o con menos golpes, porque también en ese transcurso, me he golpeado muchas veces, me he equivocado muchas veces he tenido que retroceder para volver a empezar. Pero llegué que es lo que importa. Y tengo mucho más para seguir avanzando, soy una persona que se levanta todos los días con objetivos, es lo que me genera estar viva, pasión y alegría. Siento que hay una gran evolución, porque también la mujer tiene menos miedo de intentar entrar a un puesto de trabajo que antes se daba por sentado que eran para hombres. Hoy la mujer se planta a la par del hombre y el hombre respeta eso. Eso, poco a poco la sociedad lo está aceptando y la mujer también. Que puede ser madre, que puede ser empresaria, mujer y de alguna manera competir a la par. No se trata de ser hombre o mujer sino tener lo que se necesita para tener un lugar para desarrollarlo de forma profesional.

Crece desde el pie

La representación de mujeres en el grupo de colaboradores de La Nave es de 40%, se desempeñan

en el área de ventas, administración, ayudantes de carga y algunas son choferes. Staricco afirma que en su empresa a las mujeres se le dan oportunidades en cualquiera de las áreas que quieran emprender. El centro de cuidados y educación “Crece desde el pie” surgió por impulso de Staricco cuando aún formaba parte de Mirtrans y de una necesidad que ella sentía muy cercana. “Fue la misma necesidad que tuvo mi madre por la cual no tuvo la oportunidad de emprender en lo que ella quiso y lo mismo me pasó a mí que fui madre con 24 años. Tenía muchas ganas de emprender y tenía que buscar una solución con la mente en paz sabiendo que mis hijos iban a estar bien”.

Ubicado en Barros Blancos, el centro atiende a hijos e hijas de colaboradores Mirtrans y algunos de La Nave que formaban parte de Mirtrans antes de la separación de las empresas del grupo. “Crece desde el pie” tiene un fuerte énfasis en la primera infancia y está abierto también a la comunidad donde se ubica. La empresaria cuenta que sentía que cada vez que le hacía propuestas a las mujeres que trabajan en su empresa se encontraba con la falta de una red de cuidados como impedimento para que las aceptaran. El centro permite que los cuidados de sus hijos estén cubiertos “en el horario extenso que tiene la logística y que puedan hacer cursos o animarse a estar en otras áreas”, indicó Staricco. “Mi mayor deseo es seguir dando oportunidad a las personas. A veces siento que Uruguay necesita esa inyección de energía y ver las cosas de otro lado más positivo, no ver todo negro y que no se puede avanzar. Yo puedo ser el ejemplo de que eso no es así y que realmente uno puede avanzar y cambiar la vida. Empieza por cambiar uno mismo para luego cambiar el entorno en el que vivimos”, reflexionó. La empresaria comentó que como madre durante mucho tiempo se sintió culpable por emprender y no estar presente en algunas etapas del crecimiento de sus hijos. Sin embargo, hoy son sus propios hijos quienes la reconocen como referente femenino y masculino. “Eso me llena de orgullo. Siento que todo ese camino que recorrí no fue en vano, que les di amor y si bien no pude estar tan presente como hubiese querido, sí tuvieron el ejemplo de una madre emprendedora que los motivó a seguir ese camino”, concluyó. ●

Media para UTE

UTE y el trabajo para lograr la calidad en la equidad de género

La empresa de energía tiene por primera vez en su historia una presidenta y un directorio integrado en su mayoría por mujeres algo que marcó la impronta en políticas de género

En los últimos 4 años UTE logró tres hitos en términos de equidad de género que no había alcanzado en sus 111 años de historia: tuvo su primera presidenta, el primer directorio conformado por 3 mujeres y está camino a lograr el máximo nivel de una certificación en equidad de género.

Silvia Emaldi, llegó a la presidencia de la empresa energética nacional luego de más de 30 años de carrera en UTE. Ingeniera de profesión, especializada en sistemas y con un MBA, a Emaldi siempre le tocó moverse en un ambiente mayoritariamente masculinizado. Y si bien se muestra orgullosa de los avances de la empresa en temas de equidad, admite que aún queda camino por recorrer.

“De los 10 gerentes que reportan al gerente general, hay una sola mujer, que es quien ocupa el cargo que tenía antes de asumir la presidencia, y en ese período también era yo la única en el comité gerencial”, ejemplificó Emaldi.

A nivel global, sólo el 25% del personal de la empresa son mujeres. Esto se debe a que la gran mayoría de los funcionarios, que forman parte de las gerencias operativas de UTE son hombres, provenientes de carreras donde la mayoría de los estudiantes también son hombres.

“Trabajamos mucho con los centros de enseñanza (principalmente UTU y Facultad de Ingeniería) porque de allí provienen la mayoría de nuestros operarios”, explicó la jerarca y agregó que gracias a eso lograron ingresar algunas mujeres a cargos que históricamente fueron solo masculinos. De todos modos, Emaldi dijo que hay que “trabajar en las etapas tempranas, para que más niñas y adolescentes se motiven por las carreras STEM”.

Sello de calidad con equidad

Este tema siempre estuvo entre las preocupaciones del directorio de la empresa. De hecho, a pesar de la brecha en cantidad de hombres y mujeres, las encuestas internas hechas al personal indican que la equidad de oportunidades sin importar sexo, género, raza, religión, etc. es uno de los valores mejor puntuados por los colaboradores de UTE.

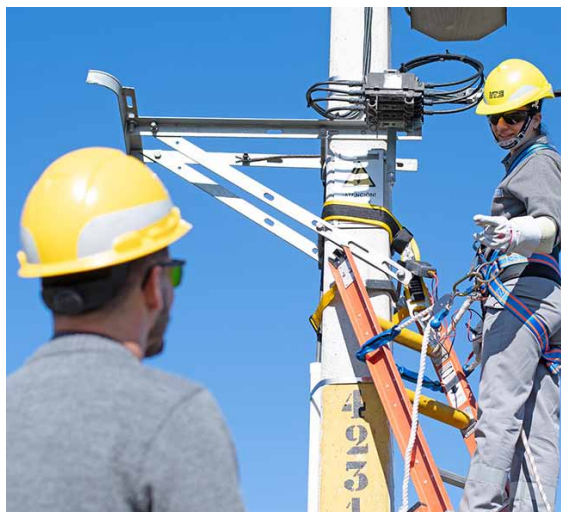
En este marco, el directorio actual decidió profundizar un trabajo que se venía implementando, que se trata del Modelo de Calidad con Equidad de Género, una norma certificable que promueve el



Silvia Emaldi - Presidenta de UTE



UTE apoya a las mujeres también desde su rol social



Están ingresando mujeres en cargos históricamente masculinos

cambio cultural y estructural en el ámbito laboral, promovida por Inmujeres junto con Latu.

“En 2020 el directorio decidió implementarlo de forma transversal en toda la empresa, potenciando al comité encargado de aplicarlo con personal gerencial

y reconociendo el tiempo que las personas tienen que dedicarle a su implementación”, afirmó la presidenta.

Este trabajo implicó que la empresa obtuviera en 2021 el nivel 1 de la certificación, denominado “compromiso”. En 2022 lograron

el segundo nivel: “implementación” y están en camino a completar los niveles 3 y 4, “mejora” y “sostenibilidad” respectivamente. El hecho de que por primera vez haya mujeres de forma permanente en el directorio de la empresa, “seguramente” fue clave para

acelerar estas transformaciones en la interna de UTE.

“Las mujeres que estamos en este momento en el Directorio estamos convencidas de que tiene que haber mejores oportunidades para que haya más mujeres en cargos de dirección, que haya más oportunidades de capacitación y ascenso” admitió Emaldi. “Quienes estamos hoy en el directorio facilitamos este proceso y también el compromiso de ir avanzando en el modelo, porque eso nos da una guía de cuáles son las mejores pautas de actuación” agregó.

Además de sensibilizar y mejorar todos los procesos a la interna de la compañía, la certificación les trajo varios reconocimientos. De parte de Deres por el compromiso con la perspectiva de género y también una mención especial del premio de innovación de género que entregó el BID para el sector energético en América Latina y el Caribe. ●

Beneficios para balancear familia y trabajo

Se busca fomentar las prácticas de corresponsabilidad en los cuidados, así como balancear la vida familiar y laboral. “De hecho, antes de la pandemia ya teníamos establecido el teletrabajo para los padres o madres que estuvieran gozando del medio horario parental”, recordó Emaldi.

Además, UTE es uno de los únicos organismos del Estado que cuenta con una licencia especial de 30 días para cuidados (ya sea de hijos u otros familiares a cargo) que cada funcionario tiene a disposición para tomar a lo largo de su carrera funcional, de a días individuales o de manera corrida, así como la posibilidad de que sea el hombre que opte por hacer uso del medio horario luego del nacimiento del bebé. Por otro lado, todas las capacitaciones que brinda la empresa se realizan dentro del horario laboral o son grabadas para que el personal pueda tomarlas en el horario que mejor le convenga. ●

La mirada de género en UTE va más allá de la propia empresa y su negocio, y se observa en las políticas sociales que la compañía realiza: “UTE tiene un equipo muy grande en todo el país que trabaja en inclusión social, en los barrios de contexto vulnerable para regularizar las conexiones de energía eléctrica”. A través de estos equipos, no solo se concientiza sobre los peligros de las conexiones irregulares, sino que también se realizan talleres en los que se busca potenciar a muchas mujeres, a través de sus

emprendimientos.

“En muchos casos llegamos a regularizar una conexión de energía eléctrica y nos encontramos con mujeres jefas de hogar que además llevan adelante un merendero, o un lugar donde reciben niños para apoyo escolar” contó Emaldi a modo de ejemplo. “En esos casos las ayudamos por ejemplo con una heladera eficiente, como parte del compromiso de la empresa de fomentar la eficiencia energética y también de su compromiso social” agregó. ●

Media para Itaú

Itaú y su compromiso por un lugar de trabajo diverso e inclusivo

El banco trabaja activamente en temas de equidad de género, apuntando a la paridad en todas las áreas del banco y trabajando en eliminar las barreras que favorecen la desigualdad

En 2023 Itaú alcanzó tres hitos históricos en términos de equidad de género, fruto del trabajo constante de los últimos años en esa materia.

En primer lugar, lanzaron una declaración sobre equidad de género creada por colaboradores y colaboradoras de Itaú Uruguay que busca ser un punto de partida para seguir avanzando. En segundo término, revisaron los salarios en todos los niveles jerárquicos para corroborar que cualquier diferencia fuera exclusivamente por tiempo en el cargo o meritocracia respaldada en sus procesos internos, al tiempo que construyeron indicadores que garantizan que esta equidad se mantenga a lo largo del tiempo. Y por último, alcanzaron un 40% de mujeres en posiciones de liderazgo “lo que nos llena de orgullo” dijeron Florencia Lecueder, directora de Transformación, y Laura Giachero, gerenta de Área de Personas y Diversidad de Itaú.

“En Itaú tenemos el compromiso de generar un lugar de trabajo diverso e inclusivo, creemos es imprescindible para lograr un futuro más equitativo” explicó Giachero y agregó que desde hace varios años vienen trabajando en dar las mismas oportunidades desde la contratación, y durante toda la vida laboral.

Este trabajo llevó a que actualmente, el banco tenga una relación paritaria de hombres y mujeres en el global de sus colaboradores, y una relación un poco menor en las áreas de jerarquía. “En 2017 nos propusimos crecer en cantidad de mujeres en puestos de liderazgo, en base a la meritocracia: pasamos de tener un 30% en 2019 a un 40% en diciembre 2023” explicó Lecueder.

Para lograr este cambio, el banco trabajó en varios frentes realizando talleres de sensibilización e incorporación de perspectiva de género y sesgos inconscientes, ciclos de charlas sobre el desarrollo de carrera y el liderazgo de las mujeres, ajustes en las políticas internas de mérito y ascenso para incorporar la no discriminación por género, discapacidad, raza, etc, e involucrar a los hombres en la conversación, a través de la realización de talleres sobre equidad de género.

Fomentar la corresponsabilidad para lograr la equidad. “Entendemos que para poder generar igualdad de oportunidades es necesario trabajar en la distribución de tareas que ocurren en el hogar” explicó Lecueder. En ese



Laura Giachero y Florencia Lecueder de Itaú

sentido, el banco ofrece algunos beneficios tanto a mujeres como hombres, para trabajar en la corresponsabilidad: suplencias maternales con contratación de pasantes, garaje para embarazadas, partida escolar, días de licencia para acompañar familiares en

caso de enfermedad, flexibilidad para acompañar en caso de visitas al médico o actividades personales, home office para favorecer el equilibrio.

“Este año empezamos a profundizar en el tema de la corresponsabilidad y cómo desde

la organización podemos apoyar para que haya un equilibrio también en las tareas del hogar, a pesar de todo igual creemos que debemos seguir ahondando” agregó Lecueder. “Un hogar corresponsable es en el que se reparten de forma equi-

librada las tareas mentales y de ejecución, hay cuidado recíproco de las personas, se permite que haya tiempo para el autocuidado para todos y todas y se reparte de manera justa y equilibrada los usos de los tiempos” acotó Giachero. ●

“Declaración sobre equidad de género de Banco Itaú Uruguay”

Queremos que la equidad de género nos involucre a todas las personas de Itaú Uruguay, porque la consideramos un derecho humano. Todos y todas debemos tener las mismas oportunidades de desarrollo, crecimiento, carrera y remuneración. La plena realización personal y profesional es derecho de todas las personas por igual, sin dejar de reconocer que somos distintas. Queremos que esta declaración sea un punto de partida para seguir construyendo en conjunto el camino de la equidad real. Para esto, construimos los siguientes 10 acuerdos de relacionamiento:

- Multiplicar los buenos comportamientos y visibilizar los que no construyen la equidad.
- Eliminar comentarios y chistes que refuercen los estereotipos de género.
- Escuchar la voz de las mujeres, especialmente en los ámbitos donde son minoría.
- Confiar y adherir a comunicar transparentemente la meritocracia

y los fundamentos en cada elección.

- Asegurar que el embarazo no es una limitante para la carrera profesional.
 - Acompañar y apoyar a las mujeres que son madres para puestos de responsabilidad.
 - Alentar a las mujeres a asumir nuevos desafíos.
 - Proponer espacios mixtos dentro y fuera del banco, para promover la confianza del equipo.
 - Entender que todas y todos pueden ocupar roles de servicio y cuidado.
 - Superar los estereotipos asociados al género como un beneficio tanto para hombres como para mujeres.
- Mujeres y Hombres de Itaú Uruguay, nos comprometemos a ser embajadores del cambio, crear conciencia y ser ejemplo, para contribuir a una sociedad más justa. Este documento es un instrumento dinámico, flexible y actualizable. ●

RedME: “Impulsamos que las mujeres tengan un liderazgo propio”

Ana Gatti, presidenta de la Red de Mujeres Ejecutivas del Uruguay, reflexiona sobre las herramientas que manejan para que haya más mujeres directivas en las empresas del país

Cuál es el objetivo de RedME?

Acelerar los procesos que nos lleven a la equidad de género en las posiciones de decisión en las organizaciones del Uruguay, ya sean públicas o privadas de todos los sectores. Nuestras acciones tienden a empujar ese proceso y acelerarlo, porque todavía estamos lejos. Promovemos la sororidad para que las generaciones más jóvenes de mujeres tengan oportunidades iguales a sus colegas varones para acceder a estas posiciones. Es en estas posiciones donde se terminan definiendo los rumbos, donde se toman las decisiones relevantes que cambian una sociedad.

¿Cómo trabaja la red?

Tenemos tres verticales estratégicas de trabajo: nuestras socias, las empresas, y la sociedad, en las cuales accionamos para acelerar los procesos que te mencionaba.

Tenemos una base de aproximadamente 300 socias, 150 de las cuales son de las que llamamos “activas”. Dentro de nuestras propuestas contamos con un programa llamado Círculo de Socias, que funciona como una mesa redonda de aproximadamente 15 socias intercambiando experiencias guiadas por dos facilitadoras que también son socias de la red. A lo largo de siete meses en el año se reúnen para intercambiar sus experiencias alrededor de un eje temático. Con las experiencias propias lo que se busca es enriquecer y darle soporte a la otra en cuestiones que tengan que resolver sobre todo desde el punto de vista de su carrera profesional aunque lo personal al final termina siendo transversal.

También tenemos nuestro programa de Mentorías RedME que es más corto y es 1 a 1. Siempre son nuestras socias las que lo lideran y las que participan, como mentoras y como mentoreadas. Es un acompañamiento 1 a 1 con una socia con un poco más de trayecto en el camino empresarial y una socia un poco más joven, usualmente, que tiene cierto desafío concreto en su carrera, que lo quiere solucionar; pide para tener una mentora y socias se postulan para serlo y entonces se hace el mejor match posible, para que en esas 3-4 instancias del programa, además de reuniones que se hacen también porque lo que buscamos mucho



Ana Gatti, presidenta de la Red de Mujeres Ejecutivas del Uruguay

es generar networking.

En las empresas estamos empezando a trabajar no solo a través de las socias, sino de dos maneras. Hacemos charlas de sensibilización, promovemos programas dentro de las empresas, como los que mencionaba que tenemos para las socias de la red pero dentro de las empresas.

Y en la vertical de sociedad hemos tenido algunos acercamientos y reuniones con organismos que velan por estos asuntos de la equidad y la ODS n°5. Queremos a través de nuestra voz poner el tema sobre la mesa. Hablamos de co-construcción dentro de la red con nuestras socias, con otras mujeres pero también con todos los hombres que están en las organizaciones. Esto es un cambio que ojalá todos estemos convencidos de que hay que avanzar hacia ahí, que nadie tenga más privilegios que nadie, tampoco las mujeres, y generar este cambio en conjunto, hombres y mujeres. Eso es algo que está en nuestras bases y convicción. Somos una asociación civil sin fines de lucro, toda la Comisión Directiva es honoraria y electa por todas nuestras socias activas cada dos años. También tenemos limitaciones

en cantidad de períodos que podemos estar, como indica el buen gobierno corporativo, para darle a esto una continuidad más allá de nosotras. Porque sabemos que lamentablemente no vamos a poder dejar de hacer esto por mucho tiempo, porque el cambio no se va a dar tan pronto.

¿Qué cambios observan desde la creación de la red?

Nosotras somos una asociación sin fines de lucro, que realizamos acciones que buscan tener un impacto, lo que no te puedo decir cuál es la medida de ese impacto en la sociedad y las empresas hoy en día. Es muy pronto aún y el ritmo es lento.

Buscamos que las mujeres tengan un liderazgo propio y de alguna manera nos impulsamos a explotar nuestros talentos y a ir por las oportunidades. Muchas veces estas oportunidades no iguales tienen que ver con otras responsabilidades y muchas veces la resignación del avance en tu nuestra carrera es por cuestiones que, en la sociedad en la que vivimos, tienen una carga real mayor para las mujeres, como los cuidados, la atención de la familia, la educación de los hijos, los mayores etc. Ahí sabemos que

estamos teniendo un impacto.

Nos dimos a conocer en 2021 con charlas para que las empresas supieran quienes somos y para qué existimos, y con charlas de sensibilización sobre el tema. Luego en 2022 y 2023 hicimos determinadas acciones concretas para socias como los círculos de socias. Fueron más de 35 mujeres las que participaron de estos círculos. Esto es un impacto medible. Muchas veces las mujeres no tenemos esos espacios para hacer nuestro networking y conocernos, saber quiénes somos y tener estas oportunidades de saber quiénes están detrás de proyectos interesantes.

En las mentorías hemos impactado a más de 60 mujeres de nuestra red, es un número interesante. Porque además de estos programas puntuales hacemos charlas temáticas de formación continua, en charlas que son abiertas para impactar más allá de nuestras socias activas.

¿Cómo superar las barreras ideológicas que muchas veces impiden siquiera empezar a hablar de estos temas?

El tema ideologías político-partidarias está totalmente fuera de nuestro ser, no es algo que consideremos. Nos enfocamos en brindar información y mostrar los beneficios porque hay muchos estudios que acreditan las ventajas de la diversidad en general (la de género es una de ellas), tanto en los equipos de trabajo como en los lugares donde se toman decisiones.

Con eso y con acciones, porque a veces hay buenas prácticas que no necesariamente las empresas tienen por qué conocerlas. Por ejemplo, cuando hay un proceso de selección que el currículum venga sin foto y sin nombre; o si hay un panel posterior para selección hay representación de mujeres y hombres. Hay varias cosas que se pueden hacer.

¿Cuáles son los sesgos inconscientes que identifican que son los más difíciles de vencer?

La verdad es que los tenemos todos, no es que los tengan únicamente los hombres. Para empezar la búsqueda en las organizaciones de alguien que se parezca a vos, o que piense parecido. Entonces en un mundo donde históricamente estas posiciones son masculinas, eso es un prejuicio. O, por ejemplo, que todavía sucede, pensar cómo va

a ser contratar a una mujer que todavía está en edad de tener y criar niños.

Nadie tiene la verdad, pero hay cuestiones que te rompen un poco los ojos. Hay que ir comentando, con argumentos, dando tu posición y ojalá que tenga eco, o que alguien por lo menos se detenga a escucharlo.

En el encuentro de fin de año del año pasado hicimos un panel paritario, invitamos a hombres además de a nuestras socias, para que se acercaran a escuchar. Y, probablemente, ahí generamos una perspectiva que en lo cotidiano no tienen la oportunidad de saberla. Y es un aprendizaje y un intercambio, sin que nadie tenga la verdad revelada pero algunos asuntos que a veces no se hablan, hay que hablarlos.

¿Logran convencer del impacto que tiene la presencia de mujeres en los cargos de dirección?

Está demostrado que impactan y si logramos convencer o no... no tengo la respuesta, ojalá que sí. Por lo menos si logramos que nos escuchen y que las personas entiendan que esto es así, ya está buenísimo. Después dependerá de nosotros accionar o no.

De verdad pienso que de alguna manera teniendo conversaciones, y no monólogos, algún impacto generarás. Confío en que sí y por eso lo hacemos. Si creyera de verdad que no tenemos ningún impacto ¿para qué hago esto?

Percibo que hay una apertura mayor a escuchar, a tratar de entender. Esto es efecto derrame, y la convicción es que sí, que lo estamos haciendo. Creemos que este cambio es necesario para una mejor sociedad, varias empresas creen que este cambio es necesario, entonces tenemos la buena fortuna de tener sponsors que nos acompañan, porque además de las membresías necesitamos apoyos fundamentales para hacer nuestras actividades. Tenemos empresas colaboradoras en distintas áreas de soporte y sobre todo tenemos una línea de trabajo creíble, con propósito y profesional como tiene que ser. Estamos súper entusiasmadas porque creemos en lo que estamos haciendo, y ojalá esto se sostenga mientras tenga que existir. Si me preguntás yo preferiría que en cuatro años no haga falta RedME, pero no va a ser así. ●

OMEU: la organización que acompaña a mujeres en su desarrollo laboral

En el año de su 15° aniversario, la visión de OMEU sobre la equidad de género es que no hay avances significativos, y en algunos sectores, incluso existe un retroceso

OMEU acompaña a las mujeres emprendedoras, ejecutivas e inversoras en su desarrollo económico y profesional en el ámbito laboral. A través de sus programas, Más Emprendedoras, Entre Todas, Más Ejecutivas y Mujeres Inversoras, OMEU trabaja por la promoción y el desarrollo económico y profesional de la mujer en el ámbito laboral que viene de la mano del desarrollo personal. La presidenta, María Michelena, explicó que el accionar de la organización “es la combinación de herramientas y desarrollo de competencias en ambos sentidos, desde lo profesional, laboral y desde las competencias personales para empoderar y facilitarles a superar las brechas existentes que son diferentes y seguir adelante”. Mujer, madre y profesional, Michelena se especializó en administración de empresas, fue ejecutiva de la banca privada y además es emprendedora.

¿Cuál es su reflexión respecto a la lucha por la equidad en una nueva conmemoración del Día Internacional de la Mujer?

Mi reflexión es la que está respaldada por los números. Cualquier encuesta que veamos dice que no hay avances significativos lamentablemente, e incluso en algunas áreas hay retroceso. Si bien el tema por supuesto está sobre la mesa, cuando vamos a ver los resultados concretos nos encontramos con otro panorama. Por ejemplo, a nivel de la política, la participación de la mujer sigue estando absolutamente subrepresentada. ONU Mujeres presentó una encuesta en el Palacio Legislativo sobre la representación de las mujeres en la política y la pertinencia de avanzar hacia la paridad en Uruguay. La vicepresidenta, Beatriz Argimón, comentaba que, en el país, las mujeres somos el 52% de la población y tenemos una representación parlamentaria del 19%. A nivel de posiciones de liderazgo empresarial, la mujer también está bastante subrepresentada, a nivel de acceso a la inversión, a nivel de la investigación, de los cargos de la docencia en alto grados. Tomando un concepto que mencionó la vicepresidenta, no se trata de que una mujer ocupe un rol de liderazgo, sino



María Michelena, Presidenta de OMEU

que lo haga una mujer con lente de género. Porque ellas son quienes realmente realizan las transformaciones, las que generan y aceleran los procesos de reducción de la brecha.

Cuando se dice el tiempo que llevaría llegar a la igualdad y a la reducción de brecha de género en todos estos aspectos, se habla de 100 o 150 años y eso es disparatado. Por eso desde OMEU lo que hacemos es trabajar en acciones concretas, con resultados concretos. Desde un rol activo, vamos más allá del discurso.

¿Cómo se vincula OMEU con las políticas públicas de equidad de género?

OMEU tiene dos roles diferenciados: uno es el de la acción, el interno y el otro es más bien externo como actor relevante que promueve la desaparición de la brecha de género en el ámbito empresarial privado. Ese es un trabajo más desde el

acompañamiento a la política pública, generación de iniciativas. OMEU integra el Consejo Nacional de Género que está presidido por Inmujeres. Como resultado de este trabajo se desarrolló algo que fue muy interesante y es un gran hito que se lanzó el año pasado que es lanzamiento del Sello de Calidad con Equidad. Hace ya un tiempo hay un sello de calidad con equidad para las empresas públicas que tienen que certificar distintos aspectos que tienen que ver con la gestión de calidad con equidad de género, pero no existía para el sector privado una herramienta similar.

Es para dar esa herramienta que, si bien son deseables porque no son ni más ni menos que el respeto a un derecho humano fundamental, pero también son una herramienta de negocio que las empresas que se comprometan realmente con esto lo puedan certificar y

mostrar formalmente. El sello está en proceso de desarrollo técnico como requiere una norma. Además, hay en marcha un plan piloto con algunas empresas privadas que ya están postuladas.

Este sello tiene además que ver con esto de las nuevas miradas de los negocios en el mundo. Hay un modelo de gestión ESG que integra la mirada ambiental, social y de gobernanza como una estrategia de creación de valor donde ya no son solamente una fuente de generación de riqueza, empleo y crecimiento del producto bruto interno, sino que también tienen una responsabilidad social muy importante en lo que es un mundo sostenible, la inclusión, la equidad, las prácticas empresariales respetuosas de todo su colectivo y las prácticas de gobernanza; empresas capaces de decir que combaten de forma exitosa las prácticas de sobor-

no, lavado de dinero, acoso, discriminación.

¿Qué acciones hay que tomar cuando no se ven cambios significativos en la lucha por la equidad?

Es momento de cada vez más compromiso. Así como en la política hay cuotas, pero no se instrumentó como se esperaba y no resultó en lo que se pretendía, entonces se va hacia la paridad. En lo personal soy muy optimista y creo que están sucediendo cambios muy significativos en el mundo. Veo que esto necesariamente se tiene que acelerar. Las nuevas generaciones tienen un concepto de sostenibilidad planetaria mucho más arraigado que el nuestro, y muchas brechas, barreras y estereotipos ya ni siquiera están presentes o están más desdibujadas. Por otra parte, hay una demanda de negocio y ahí se va a dar la diferencia, desde el mundo de la economía. Donde la legislación avance, los consumidores avancen y exijan a empresas, a gobiernos y organizaciones a ser activos y generar resultados con su compromiso de equidad de género. Los reportes de sostenibilidad de las empresas europeas y estadounidenses que cotizan en bolsa ya son casi tan importantes en una memoria anual como el reporte financiero contable.

En Europa y en Estados Unidos hay normativa para que esto sea creciente, que abarque no sólo a las grandes empresas con el desafío de adaptarlo a las realidades de cada una.

OMEU celebrará el próximo 19 de marzo su decimoquinto aniversario con un evento propio en el que realizará el lanzamiento de sus actividades anuales. Michelena explicó que desde la organización trabajan bajo el lema “marzo es todo el año” con el que les dan continuidad a las temáticas de género y equidad más allá de que en este mes se celebre el Día Internacional de la Mujer.

La presidenta destacó la trayectoria de la organización: “OMEU ha tenido un crecimiento sostenido que nos enorgullece mucho porque hoy tiene su nombre y su posicionamiento, además de que nuestro trabajo es reconocido por otros actores relevantes. Estos 15 años han sido productivos”. ●