

Modelo de Calidad con Equidad de Género



Agosto 2016

Apuntes sobre implementación en Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – UdelaR

Esquema de la presentación

1. Marco de Referencia
2. Principales Resultados
 1. Distribución sociodemográfica
 2. Cargos, funciones y competencias
 3. Sistemas de remuneraciones
 4. Uso del tiempo
 5. Prevención de inequidades, acoso sexual y violencia de género
 6. Incorporación de la perspectiva de género
3. Trabajo en el Plan de Acción

1. Marco de referencia

El Modelo de “Calidad con Equidad de Género” es una política del Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social orientada a la promoción de la equidad de género en el diseño y gestión organizacional.

El Modelo es una guía certificable que reconoce a las organizaciones que trabajan por la equidad de género. Certificación por Norma UNIT- ISO 9001:2008

1. Marco de referencia

Es un proceso de certificación voluntaria que culmina con la obtención del Sello de Calidad con Equidad de Género.

Niveles de certificación del Sello de Calidad con Equidad:



1. Marco de referencia

2012

- Acuerdo INMUJERES – UDELAR.
- La Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación adhiere al Modelo de Calidad con Equidad de Género por resolución de julio de 2012 del Consejo de Facultad.

2013

- Conformación del Comité de Facultad y trabajo en orientar el diagnóstico organizacional.

2014

- Puesta en funcionamiento del Comité de Equidad de Género, integrado por docentes, egresados, funcionarios e integrantes designados por Decanato. Elaboración de diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- 2014 se presenta el diagnóstico organizacional al Consejo.

1. Marco de referencia

Nivel 1 Compromiso

Consiste en la consolidación del compromiso de la organización con la implementación del modelo a través de tres componentes:

- **Adhesión**
- **Identificación**
- **Planificación**

1. Marco de referencia

- **Adhesión**

Incorporación del compromiso en la visión organizacional como valor reconocido y compartido

Disposición de recursos económicos y humanos para la implementación del Modelo.

Difusión interna del proceso de certificación.

Acciones preparatorias para alcanzar los requisitos del Modelo para cada nivel, capacitación y coordinación con INMUJERES.

1. Marco de referencia

- **Identificación**

Conformación de la Comisión de Equidad y Género.

Identificar brechas de género. Análisis de fortalezas y debilidades de la política institucional.

Equipo central recibe y procesa la información del comité, identifica vacíos de información y genera informe de Diagnóstico.

Difusión de los resultados en todos los niveles de la organización.

1. Marco de referencia

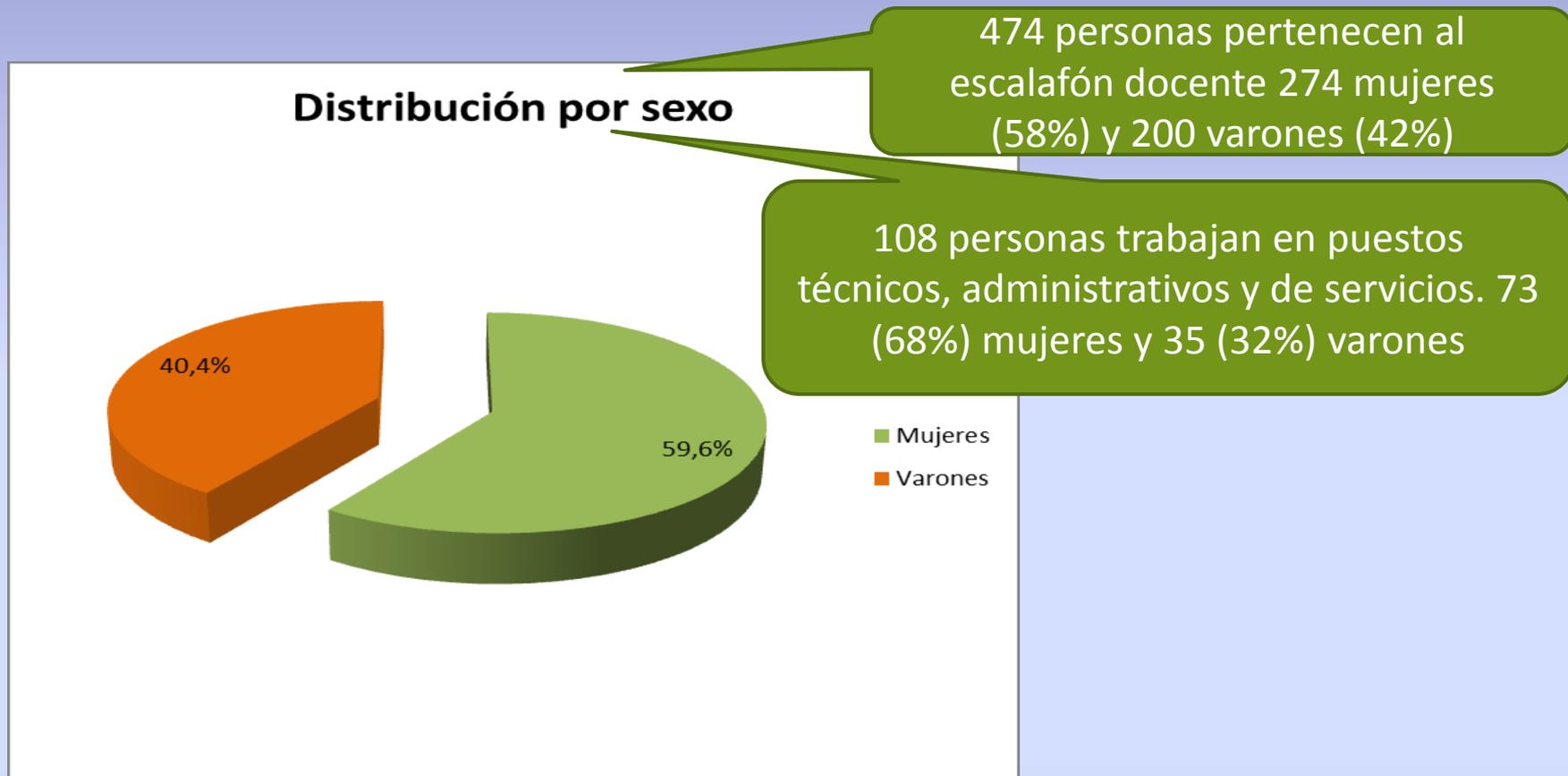
- **Planificación (ETAPA ACTUAL)**

Acciones que permitan levantar las brechas de género relevadas en el diagnóstico, prevenir inequidades e integrar la visión institucional de equidad en toda la organización.

Plan Anual de Capacitaciones que incluya sensibilización y capacitación en género.

2. Principales resultados

Distribución del personal docente y no docente según sexo, 2013.

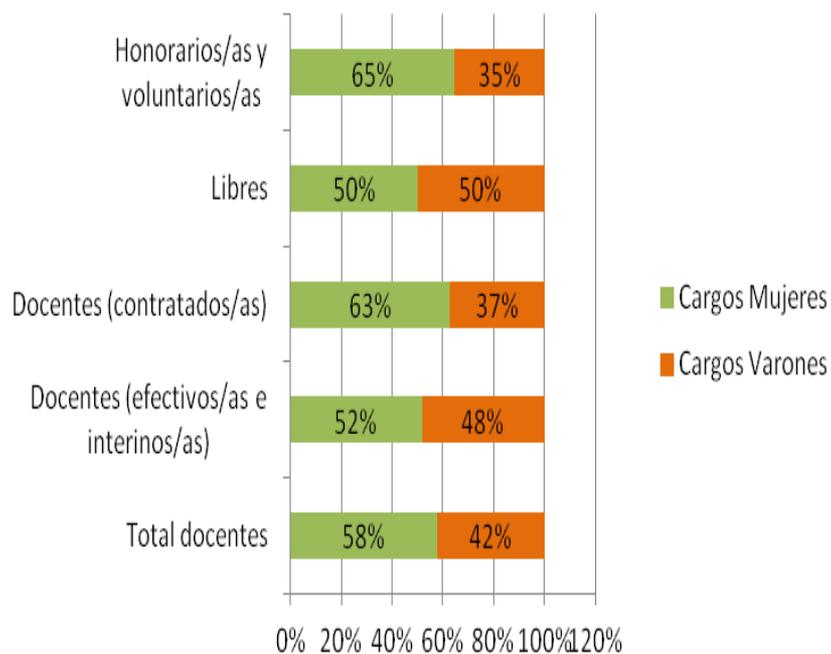


582 personas trabajan en FHUCE. 347 son mujeres y 235 son varones.

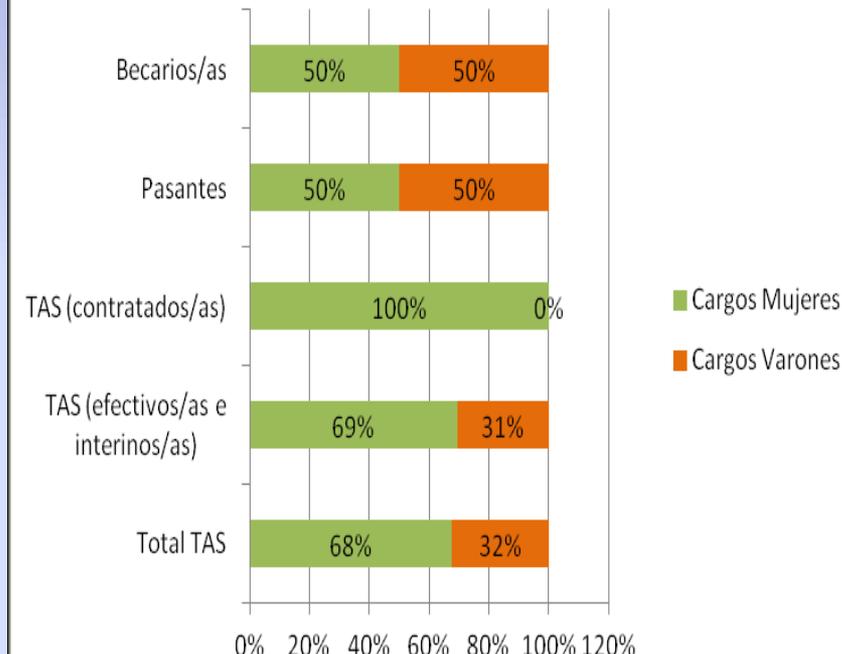
2. Principales resultados

Pirámide del personal docente y no docente por edad y sexo, 2013.

DOCENTES



NO DOCENTES



Las mujeres son 100% de los cargos contratados en TAS y también la mayor parte de docentes contratadas (63%).

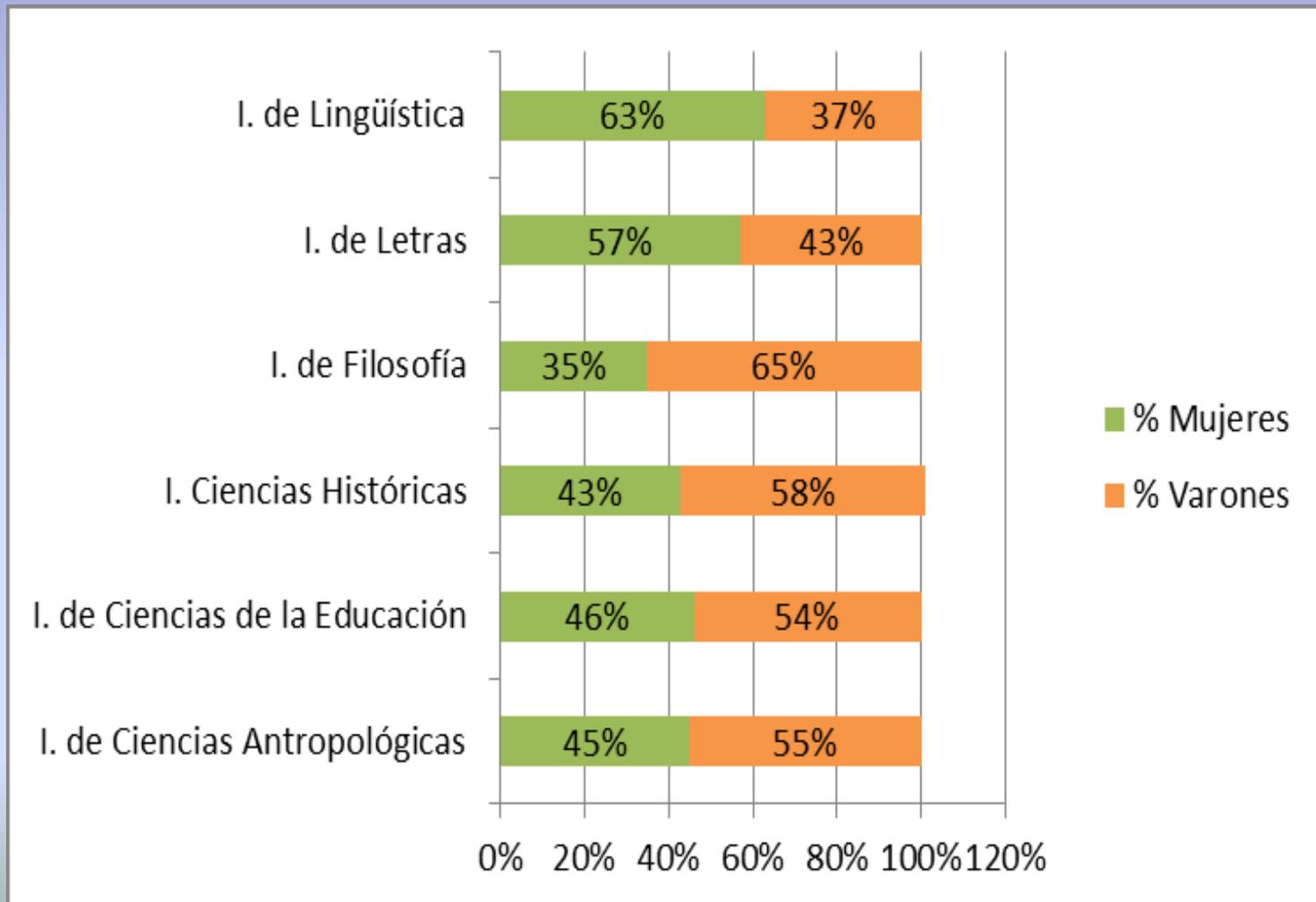
2. Principales resultados

Datos demográfico centrales de las personas que trabajan en FHUCE.

- Edad promedio es 44 años de edad (582 casos), comparable al promedio de toda la población de la Udelar (42 años de edad).
- Predominio de mujeres jóvenes (30 hasta 39 años), y un mayor número de varones mayores (entre 40-49 años).
- Proceso de feminización en ambos universos - docentes y no docente - aunque de forma más marcada en cargos de no docentes.
- Facultad joven donde la mayoría del personal se concentran en las edades reproductivas, y en los grupos de solteros y casados.

2. Principales Resultados

Conformación de institutos.



2. Principales resultados

Sistema de Remuneraciones y Uso del Tiempo

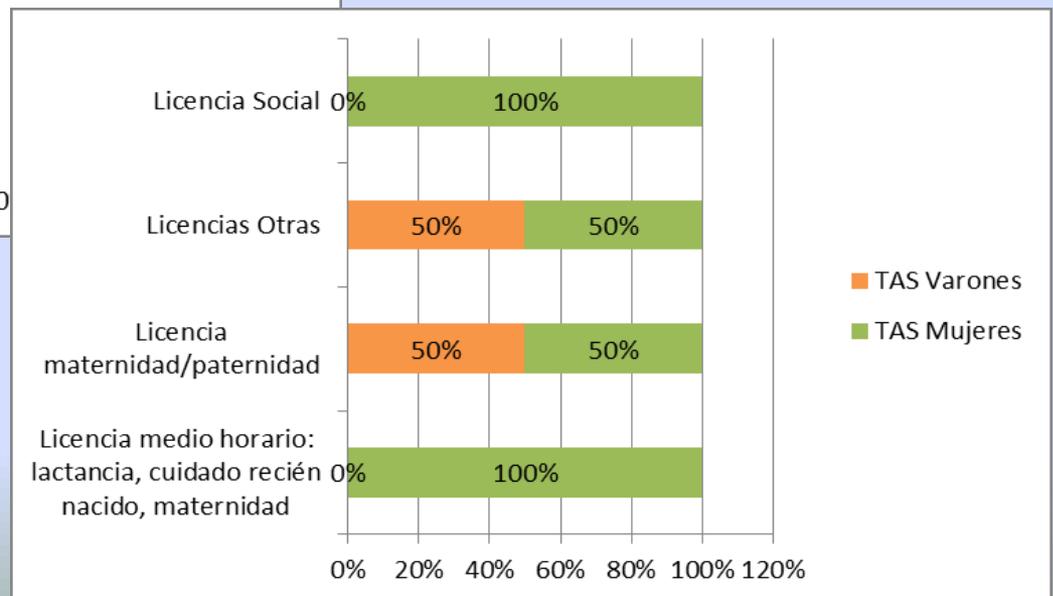
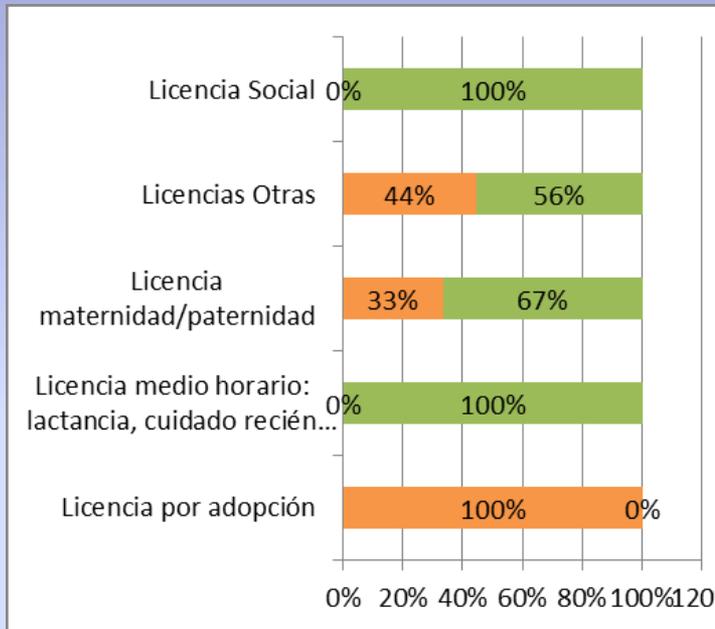
Sistema de Remuneraciones – trabajo focalizado en proceso central. Visibilizar dificultades que proponen la centralidad de datos.

Uso del Tiempo - No existe política explícita de corresponsabilidad y prácticamente ningún registro formal y sistemático de la información disponible.

Considerando estos desafíos metodológicos, se propone trabajar centralizadamente en adecuar los sistemas de registro de incidencias.

2. Principales resultados

Uso de los diferentes tipos de licencias



2. Principales resultados

Prevención de inequidades, acoso sexual y violencia de género

- El diagnóstico permitió acercar situaciones concretas de inequidad. Esto hoy se viene trabajando desde múltiples procesos.
- Existen dificultades para abordar estos temas a partir de propuestas de trabajo en los procesos y mecanismos centrales. Para esto se considera necesario un programa de sensibilización continua, a través de campanas visuales, folletos y volantes informativos y otras herramientas de difusión.
- Sensibilizar al personal de la facultad en género, ya sea a docentes como personas que trabajan en el escalafón Técnico, Administrativo y de Servicios.

2. Principales resultados

Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional

- Compromiso político institucional para la instalación del sello de calidad con equidad.
- Existen cursos de género de grado y postgrado. A nivel de la formación de grado, los nuevos planes de estudios habilitan una mayor oportunidad para generar propuestas programáticas con contenidos de género pero no existe una estrategia de transversalidad pensada desde ninguna de las carreras.
- Persiste una invisibilidad de la temática de género en órbitas más específicas, como a la interna de los institutos en los que no se reconocen las investigaciones de género como líneas de las áreas de conocimiento.

3. ¿Qué acciones plantear?

POR EJEMPLO: (identificar medidas, acciones, responsables)

- ❑ **Comunicación**
- ❑ **Adecuación de los sistemas de gestión y registro**
- ❑ **Prevención y abordaje de los casos de acoso sexual laboral, en la relación docente-estudiantes y las inequidades de género.**
- ❑ **Generar políticas institucionales que apoyen los procesos de corresponsabilidad laboral.**

3. ¿Qué profundizar del diagnóstico?

- Identificar áreas específicas
- Por ejemplo, profundizar en información que permita avanzar el diagnóstico de las brechas en las remuneraciones.

3. ¿Qué capacitación plantear?

- **Por ejemplo, capacitación en género en áreas de trabajo específicas.**

Materiales disponibles en:

<http://www.inmujeres.gub.uy>

<http://www.universidad.edu.uy>

Muchas gracias!!!!!!!!!!!!!!