



# **POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO en la UDELAR**

**Implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género**

**Comisión Abierta de Equidad de Género**

**MCEG - CAEG**

15 de noviembre de 2019

# INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO

2001. RED TEMÁTICA DE GÉNERO - RTG

2012. COMISIÓN ABIERTA DE EQUIDAD Y GÉNERO –CAEG

2013. Convenio UdelaR – INMujeres del Mides

Implementación del **MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO**

13 servicios adheridos a la fecha: FCS, FDER, FVET, FAGRO, FCEA, FPSICO, FHCE, FADU, FIC, INEBA, FQUIM, FING, CUR.

**COMITÉS y/o COMISIONES DE GÉNERO** en las Facultades.



# POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

El 7 de marzo de 2017 el CDC se compromete a:

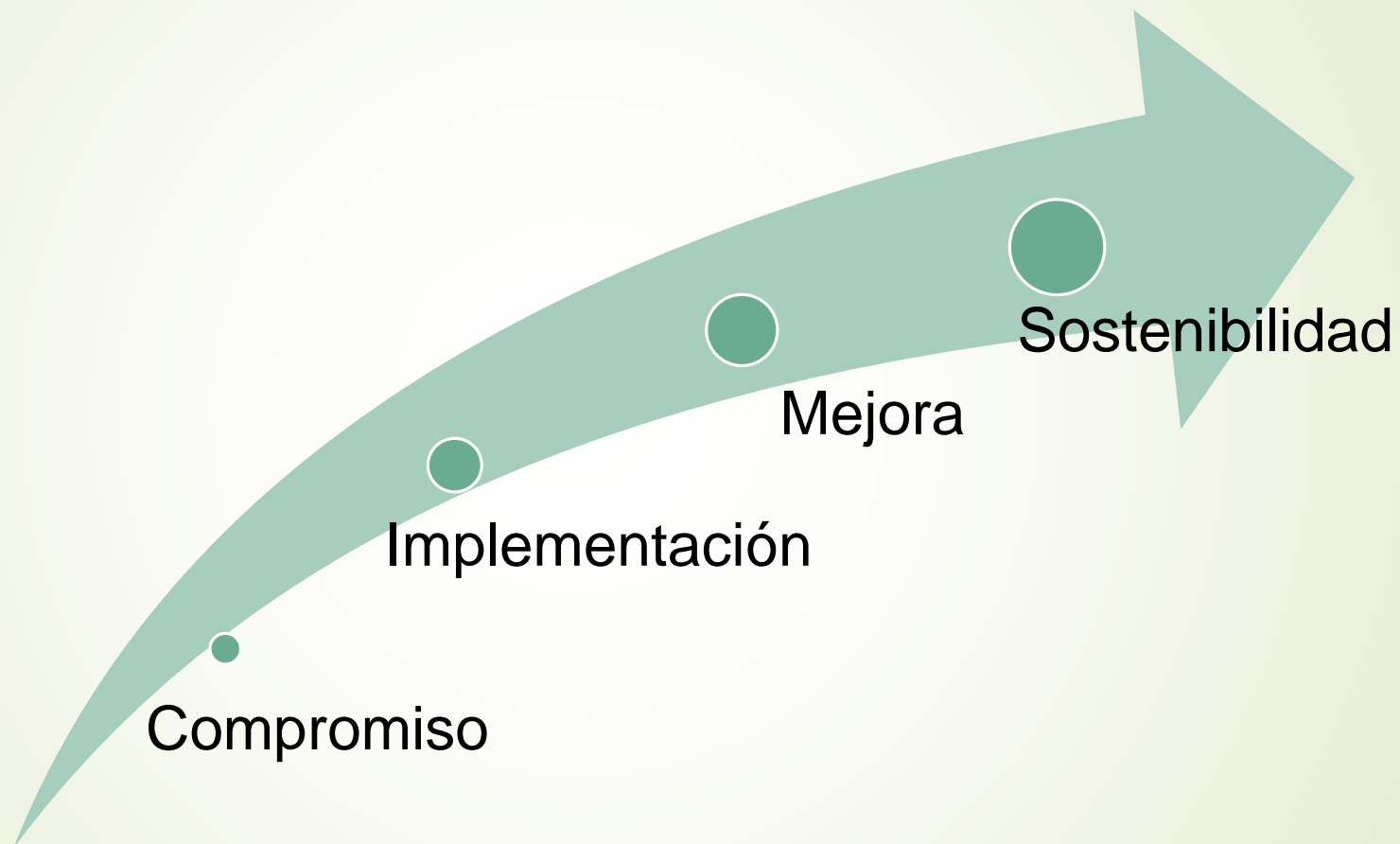
1. Promover las políticas en favor de la igualdad de género establecidas en el derecho interno y en los instrumentos jurídicos internacionales suscritos por el país.
2. Implementar estas políticas al interior de la propia institución, con arreglo a la normativa universitaria, profundizando las acciones orientadas a reducir discriminaciones, desigualdades y brechas, así como las diferentes modalidades de violencia basada en género.
3. Impulsar a nivel de la enseñanza de grado y posgrado, la investigación científica, la extensión y demás actividades en el medio, la presencia de los problemas y los retos vinculados al género en toda su complejidad y desde una perspectiva de derechos.



# MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO


- MCEG es una herramienta que promueve la equidad entre mujeres y varones en las organizaciones. INMujeres/LATU
- Es una GUIA CERTIFICABLE, que por medio de acciones planificadas y procedimientos apunta a transformar la organización, mejora el clima y las condiciones de trabajo y estudio desde un enfoque de igualdad
- Busca eliminar progresivamente las inequidades de género y las distintas discriminaciones.
- Es un instrumento de transversalidad (involucra a todas las áreas y todo el personal).

## Niveles del MCEG





# DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Visibiliza las desigualdades entre varones y mujeres en los ámbitos laboral y educativo de la Udelar.
  - Identifica brechas de género, segregación y diversas formas de discriminación.
  - **ES LA LINEA DE BASE QUE PERMITE PLANIFICAR EN BASE A LA REALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN**
- 



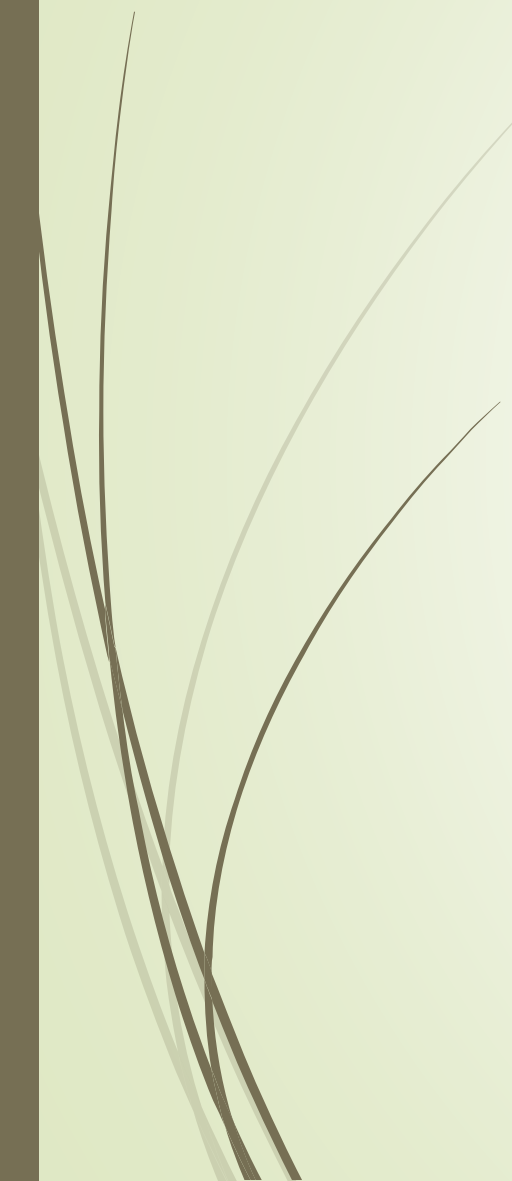
## ¿Quién lo hace?

- El Comité de Calidad con Equidad de Género de cada servicio.
- El equipo asesor de la CAEG facilita y participa activamente en el proceso de planificación, realización y análisis del diagnóstico





## ¿Cómo se hace?

- Relevamiento y análisis cuantitativo de indicadores de gestión y de brechas de género.
  - Entrevistas y FODA complementan metodología participativa que sirva para lograr la apropiación por parte del servicio.
- 







## ¿Qué dimensiones analiza?

- Distribución socio-demográfica
- Puesto de trabajo
- Remuneraciones
- Personas dependientes
- Oportunidades de capacitación y desarrollo
- Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género y discriminaciones.
- Licencias

## Algunos INDICADORES a ser investigados

DIMENSIÓN	TIPO DE INDICADOR	INDICADOR
DISTRIBUCIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Indicadores de Gestión	Existencia de la variable “sexo” en las bases de datos del personal.
	Indicadores de Brechas de Género	Distribución del funcionariado según sexo.
		Media de edad del funcionariado según sexo.
		Distribución del funcionariado según ascendencia étnico-racial según sexo
		Distribución del funcionariado según nivel educativo según sexo

DIMENSIÓN	TIPO DE INDICADOR	INDICADOR
<b>PERSONAS DEPENDIENTES</b>	Indicadores de Gestión	Existencia de política escrita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral, educativa y familiar.
		Existencia de bases de datos con número de hijos/as o menores a cargo del personal según edad
		Existencia de bases de datos con número de personas mayores a cargo o dependientes del personal.
		Existencia de bases de datos con número de personas con discapacidad a cargo del personal.
		Existencia de mecanismos de apoyo al personal para el cuidado de menores
		Existencia de salas de amamantamiento adecuadas.



DIMENSIÓN	TIPO DE INDICADOR	INDICADOR
<b>LICENCIAS</b>	Indicadores de Brechas de Género	Distribución de días de licencia anual usufructuada según sexo.
		Promedio de días de licencia por tipo (anual, estudio, enfermedad, cuidados, maternal, paternal y parental) según sexo.
		Número de beneficios de cuidado según sexo.
		Número total de días de licencia según sexo.

## EN LA UNIVERSIDAD:

- Cargos políticos y docentes más altos ocupados por varones
- Docentes mujeres concentradas en grados menores.
- Cargos Dedicación Total sesgo masculino
- Áreas de conocimiento feminizadas y masculinizadas
- Plantilla de funcionarias TAS tienen mayor formación, pero se desempeñan en áreas laborales menos calificadas.
- Dificultades para conciliar la vida familiar, laboral y educativa
- Existen situaciones de acoso y discriminación.

Diagnóstico organizacional con perspectiva de género. MCEG. 2014.



**Más funcionarias mujeres.**

Censo 2015:

53,2% docentes mujeres

66% funcionarias mujeres

**Feminización de la matrícula universitaria.**

1960: 40%

2014: 64%

**Acceso de personas afrodescendientes.**

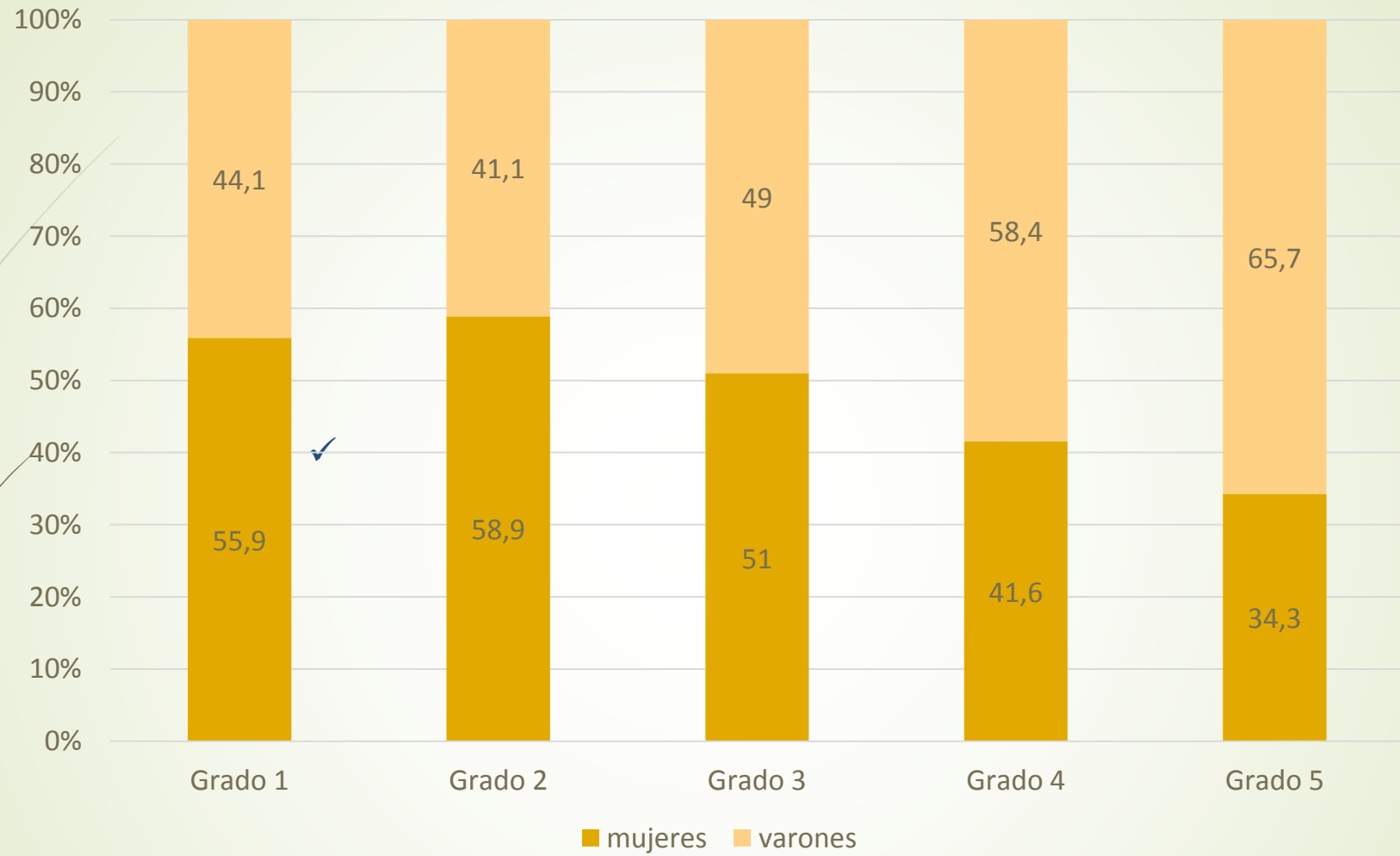
Acceden 9.8% de las mujeres afro y 5.5% de los varones.

Acceden 18.4% de las mujeres no afro y 14.4% de los varones

Egresan 2 mujeres por cada varón.

Tendencias en la educación de varones y mujeres en Uruguay. Karina Batthyany y Natalia Genta. Diagnóstico prospectivo de brechas de género y su impacto en el desarrollo – OPP 2016.

Docentes según grado. Censo 2015



**Los cargos de Dedicación Total (DT) tienen un sesgo masculino.**  
54% de los varones y 46% de las mujeres docentes tienen cargos de DT.







**MUCHAS GRACIAS**

Comisión Abierta de Equidad de Género

Asesora Victoria Espasandín  
mvespasandin@gmail.com

