



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



Asociación de Universidades  
GRUPO MONTEVIDEO

**caeg** | Comisión Abierta  
de Equidad de Género

# Políticas de Igualdad de Género en la Universidad de la República

**Mag. Natalia Guidobono Genisans – Equipo del Modelo**

**III Escuela de verano - invierno de AUGM**

**24 Noviembre 2022**

# Hay relaciones de poder socialmente establecidas que generan **DESIGUALDADES**

la Udelar, como organismo de educación terciaria público, tiene la responsabilidad de aportar a la transformación social en búsqueda de mayor equidad y justicia social



**MÁS IGUALDAD DE GÉNERO,  
COMPROMISO UNIVERSITARIO**



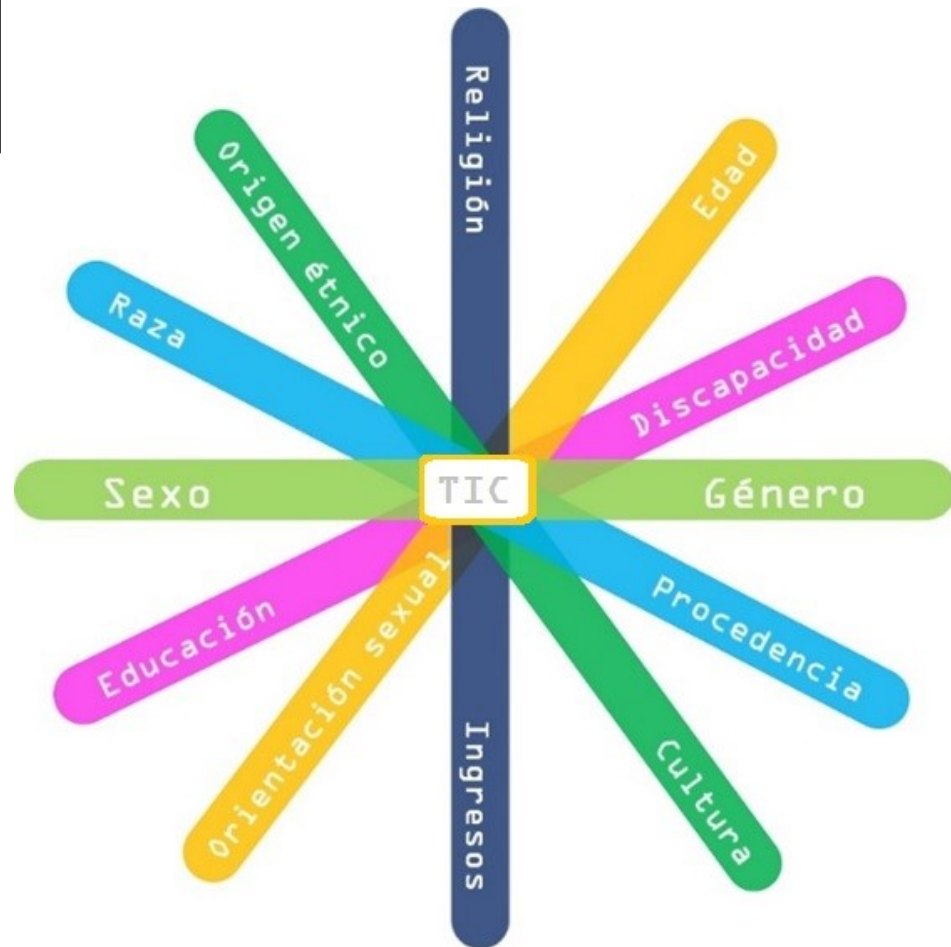
## PERSPECTIVA DE GÉNERO

Propuesta analítica – interpretativa que nos permite mirar los fenómenos sociales desde las relaciones de poder que han sido históricamente asimétricas generando desiguales oportunidades.

# interseccionalidad

“... herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y **cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.** (...) Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas (...)”

AWID, 2004, *Interseccionalidad una herramienta de justicia de género y de justicia económica*).



# UDELAR HOY Y DESIGUALDADES QUE PERSISTEN

Más mujeres entre docentes (54%), con preponderancia en grados 1 y 2

Escaso acceso a cargos políticos y de dirección (decanatos, rectorados). Escasas carreras académicas en SNII (nivel III, 14% mujeres)

Más mujeres entre funcionariado TAS (66%)

Segregación por tareas (oficios, categoría R masculinizadas)

Estudiantes mujeres en su mayoría (63%)

Segregación por áreas de conocimiento (46% mujeres en tecnología, naturaleza y hábitat)

# UDELAR HOY Y DESIGUALDADES QUE PERSISTEN

Existen dificultades de conciliación laboral-familiar  
Se mantienen las tendencias de prevalencia en violencia de Género  
Persisten discriminaciones étnico- raciales que se evidencia con bajas proporciones de estudiantes afro.

# POLITICA DE IGUALDAD DE UDELAR

El CDC reconociendo:

1. La importancia de promover la **igualdad de género** en la sociedad uruguaya, así como en la propia Universidad de la República.
2. Que la defensa de los **derechos humanos, la justicia y el bienestar social** incluyen desplegar acciones en favor de la igualdad de género.

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. (CDC R.011/17)
- 4 - Generar e implementar intervenciones orientadas a la **corresponsabilidad** con perspectiva de género que permitan atender las necesidades de cuidados para el desarrollo educativo y laboral de quienes integran la comunidad universitaria en igualdad de condiciones” (CDC R. 10/22)



# Modelo de Calidad con Equidad de Género como estrategia de transversalidad



“...es una **herramienta** de política pública diseñada para **reducir las brechas de género** en el ámbito laboral, mediante acciones planificadas y procedimientos tendientes a transformar las estructuras de trabajo y la gestión del personal en forma más justa y equitativa.”

Estrategia Nacional de Género al 2030. Consejo Nacional de Género de Uruguay, 2017,

# LA HISTORIA EN UDELAR



2001

Red Temática de género



2012

Creación de  
CAEG

Adhesión de  
Udelar al  
MCEG



2013

Diagnósticos  
organizacio-  
nales

Equipo Modelo



2017

Política de  
Igualdad de  
Género

Primeras  
certificaciones



2018

Certificación  
Nivel 1,  
Ampliación de  
adhesiones



2019

Creación  
Comisión  
Cuidados



2020

Equipo contra la  
Violencia,  
Acoso y  
Discriminación  
(ETA – UCVAD)

Capacitación  
Modular (ICF –  
Esc. Gobierno



2021

Política Contra la  
Violencia, el acoso  
y la discriminación

Centro Feminista  
Observatorio



2022

Fortalecimiento  
hacia la  
generalización  
del modelo



2023

....

INMERSA EN POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES  
COMPROMISOS INTERNACIONALES Y APORTES DE  
MOVIMIENTOS SOCIALES

## Objetivo general

Promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su **gestión organizacional la equidad de género** asociada al aprovechamiento de las competencias del personal, con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones al mismo tiempo que la justicia social.

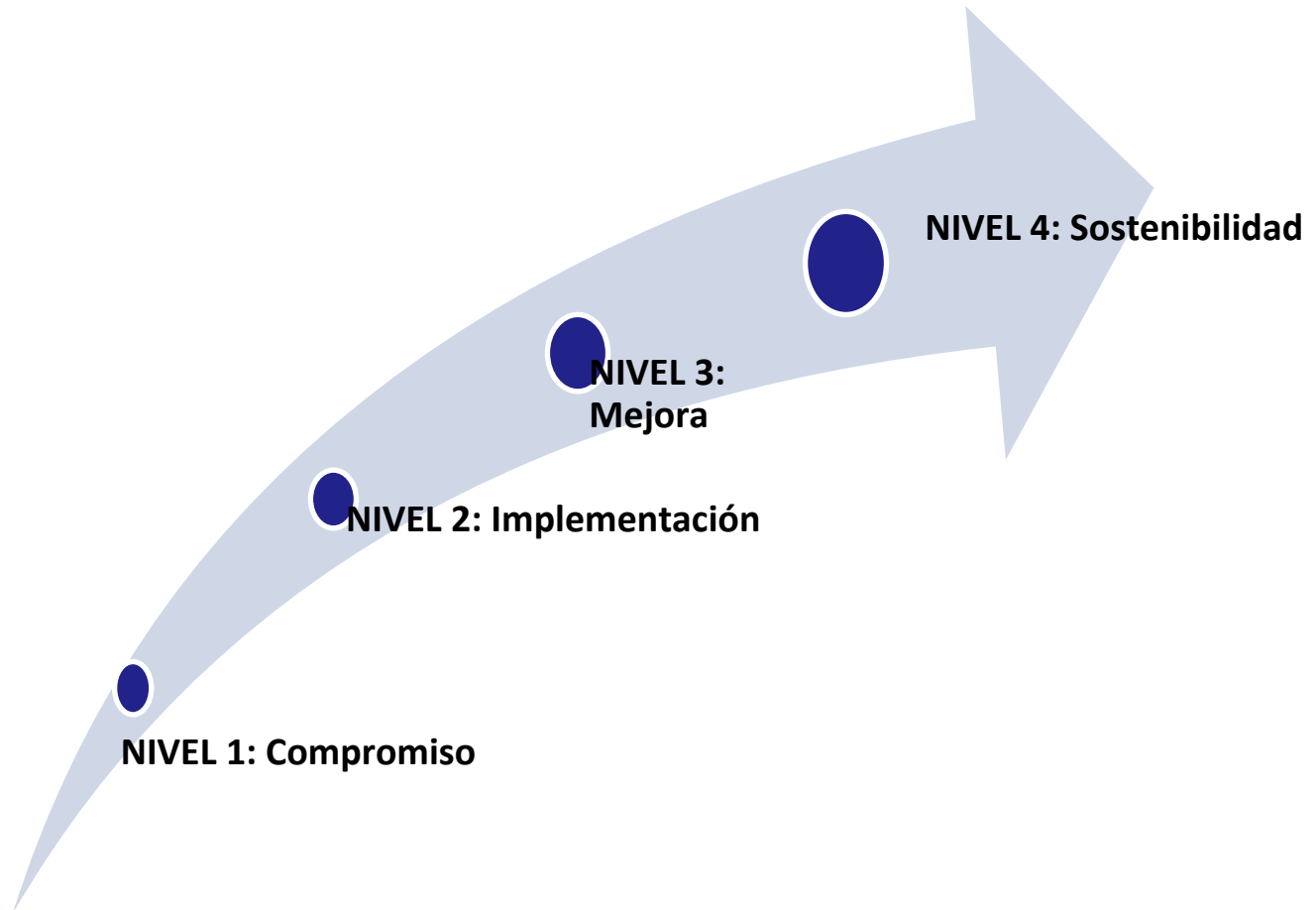


## Objetivos específicos

- reducir paulatinamente **las brechas de género** existentes hasta su eliminación,
- erradicar progresiva y sistemáticamente la **discriminación** institucionalizada,
- generar condiciones organizacionales y laborales **libres de estereotipos, discriminación y violencia de género,**
- construir una **cultura organizacional** que integre el valor de la equidad en sus prácticas y productos a lo largo de toda la cadena productiva,
- promover activamente la **corresponsabilidad** social,
- aprovechar eficazmente las **capacidades** existentes en la organización, incorporando la equidad de género como un aspecto constitutivo de una gestión de calidad.



# PROCESO CERTIFICABLE (INMUJERES – LATU)



# Política de transversalidad para la igualdad

1. Planificar una política de igualdad
2. Conformar un grupo de trabajo (y uno especializado en violencia) con actores de relevancia
3. Conocer las brechas de desigualdad
4. Comprometer explícitamente a las autoridades
5. Diseñar y ejecutar acciones organizadas presupuestadas
6. Visibilizar lo hecho, rendir cuentas
7. Evaluar los avances
8. Nueva planificación

# MCEG

1. **Adherir al MCEG**
2. **Comité de calidad**, que incluya alta dirección, comunicación, asesoramiento en género..... **Mecanismos contra el acoso sexual y la VBG**
3. **Diagnóstico organizacional** con análisis **FODA**
4. Aprobar una **política de calidad**
5. Implementar un **Plan de acción con líneas de mejora**
6. Ordenar los documentos **Verificables comunicados**
7. Llamar **Auditoría** externa y **certificar proceso y resultados**
8. **Retroalimentar el proceso para controlar avances y líneas de mejora**

# LA GENERALIZACIÓN DEL MODELO DE CALIDAD

Area		2013	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Área Social y Artística	FDER							
	FCEyA							
	FCS							
	FHCE							
	FIC							
	FARTES							
Área Tec y Naturaleza	FAGRO							
	FVET							
	FADU							
	FCIEN							
	FING							
	FQUIM							
Área Salud	PSICO							
	FENF							
	EUTecMed							
	EdeParteras							
	FMED							
	Enutri							
	FODON							
	ISEF							
UI Región Norte	CUT							
	Sede Rivera							
	Cerro Largo							
	CURE							
UI Litoral N	Paysandú							
	Salto							
SCIBU								
CAMPUS Luisi Janicki (PRG - CSE - CSIC - CSEAM -SRI - CEIA - CCI)								

TRABAJANDO PARA ADHESIÓN

ADHERIDO AL MODELO

SELLO NIVEL 1

PROX. NIVEL 2

PROX. NIVEL 1

# UDELAR avanza

21 servicios con procesos de incorporación de género en la organización

Mecanismos y Servicios para la atención contra la violencia, el acoso y la discriminación

Campañas públicas  
(8 M, 25 N, Micromachismos, En línea y en persona, etc)

Formación de personal docente y TAS, estudiantes y egresados, en género e interseccionalidades

Información sistematizada con perspectiva de género a nivel central y en diagnósticos organizacionales

# DESAFÍOS

PROFUNDIZAR LA  
GENERALIZACIÓN  
DEL MODELO

FORTALECER LA  
INSTITUCIONALIDAD  
CENTRAL Y  
DESCENTRALIZADA

DISEÑAR UNA  
ESTRATEGIA  
COLECTIVA A  
MEDIANO Y LARGO  
PLAZO

INCORPORAR LA  
PdG EN ACADEMIA  
EN FORMA  
SISTEMÁTICA

UDELAR HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

**MUCHAS GRACIAS!!**

**[nataliaguidobono@udelar.edu.uy](mailto:nataliaguidobono@udelar.edu.uy)**