

**INFORME DE EVALUACIÓN MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO
VERSIÓN 03**

ORGANIZACIÓN	Facultad de Información y Comunicación (FIC)	Dirección	San Salvador 1944
Fecha	25/5/2021 – 26/5/2021	Lugar	Virtual

Evaluadora Responsable	Marcela Pini	Firma	
Asesora por el LATU	Carina di Candia	Firma/s	
Personal de Inmujeres	Valentina Caputi	Firma/s	

Documentación de Referencia	<p>Modelo de Calidad con Equidad de Género V3. Lista de verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género, v5 de agosto de 2017.</p>
------------------------------------	--

DETALLE DEL CONTENIDO
Introducción Alcance Agradecimientos Cláusula de confidencialidad Impresión general (entrevistas) Estudio de la documentación (lista de chequeo de la documentación) Fortalezas No conformidades Oportunidades de mejora Recomendación (nivel) Conclusiones Anexos Lista de distribución

INTRODUCCIÓN

Los días 25 y 26 de mayo se realizó la primera evaluación para verificar el cumplimiento de los requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) a la Facultad de Información y Comunicación (FIC), conforme a la solicitud de certificación de acuerdo a los requisitos y niveles que el MCEG solicita. Dicho proceso de implementación comenzó en el año 2018 cuando la Institución manifestó por escrito ante Inmujeres su voluntad y compromiso con el Modelo, y como resultado creó el Comité de Calidad con Equidad de Género como órgano responsable de llevar adelante este proceso.

Según el informe diagnóstico presentado por la organización, ésta está conformada por 190 docentes y 81 funcionarias/os TAS. En el orden docente, el 54% de la población está compuesta por mujeres y 46% por varones. En el funcionariado TAS el 56% son mujeres y el 44% son varones. En el funcionariado TAS, la media de edad es de 44,4 años en las mujeres y 41,3 años en los varones. En el personal docente la media es de 45,3 y 46 años, varones y mujeres respectivamente. La personas que conforman la organización son personas cisgénero.

Es de destacar que la organización brindó toda la asistencia necesaria para la realización, ya sea de las entrevistas como del resto de las actividades de la evaluación.

El resultado de esta evaluación está basado en el análisis de una muestra de los elementos aplicables del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la organización dentro del alcance establecido. Es responsabilidad de ésta extrapolar estos resultados a las diferentes áreas y procesos a los efectos de la evaluación de la posible influencia en su desempeño.

Se deja constancia además que toda la información manejada durante esta evaluación y durante las entrevistas, se mantiene bajo estricta confidencialidad.

Se debe explicitar que toda la auditoría fue realizada de manera virtual por las disposiciones legales y sanitarias establecidas en el contexto de pandemia en el que nos encontramos y por las disposiciones legales y sanitarias de nuestro país, utilizando las herramientas informáticas a nuestro alcance y manteniendo las condiciones y garantías de exigibilidad del MCEG.

ALCANCE

El alcance de la auditoría son los procesos y actividades de:

- La sede Central de la Facultad de Información y Comunicación.
- El Comité de Calidad con Equidad de Género de éste.
- UdelaR central en lo que refiere a: mecanismos de atención a situaciones de discriminación y acoso, violencia doméstica, capacitaciones, política de calidad con equidad de género y modos de entrada a la organización y remuneraciones.

Los resultados obtenidos de esta evaluación surgen a partir de la aplicación de una metodología inductiva, partiendo de una serie de observaciones particulares que permiten producir conclusiones generales. Para la confiabilidad de los resultados se ha tenido en cuenta la correcta selección de las muestras en el caso de las entrevistas realizadas como de la documentación requerida. No obstante, en el caso de los documentos únicos y exigidos por el MCEG se han solicitado expresamente.

AGRADECIMIENTOS

El equipo evaluador desea agradecer a las contrapartes y demás colaboradoras y colaboradores, por el ambiente abierto en el que se desarrolló esta actividad y por el excelente trato recibido. También destacar la sensibilidad manifestada, que da cuenta del trabajo, aprendizaje conjunto y la implicancia operativa que genera acciones y logros hacia el cambio sensible de la organización.

IMPRESIÓN GENERAL

Generalidades

Se destaca el compromiso de las autoridades, y en especial del Comité de Calidad con Equidad de Género.

Aún constatándose el conocimiento de muchos y muchas funcionarios/as de la importancia de la igualdad en las relaciones laborales, y la implementación de una herramienta como la que se ofrece con el MCEG, el equipo evaluador entiende que es necesario profundizar en las acciones relacionadas con la disminución de las brechas de género principalmente en el acceso a los grados más altos en el Orden Docente. También, se observa que operan conceptualizaciones de género que necesitan ser profundizadas y que no sólo se visibilice la paridad como única brecha de género. Se necesita profundizar en mecanismos que garanticen la disminución de los “techos de cristal” y “escaleras rotas” para asegurar las buenas prácticas hacia el alcance de lógicas de sentido incorporadas por todas y todos. Como así también tener en cuenta sensibilizar hacia cambios en las lógicas estereotipadas que determinan rígidamente roles femeninos y otros masculinos. Las organizaciones deben promover la diversidad en todas sus expresiones para facilitar el cambio organizacional. Las lógicas de las organizaciones del trabajo generan efectos sociales, y avanzar en los cambios de la cultura organizacional favorece a prácticas sociales igualitarias basadas en la equidad que en definitiva es la estrategia que como herramienta habilita el MCEG.

Entrevistas

Para esta evaluación se entrevistaron 38 personas, 18 mujeres y 10 hombres. A la hora de hacer la muestra se tomó en cuenta la antigüedad en la institución, de forma de contemplar las distintas situaciones. También se tuvo en cuenta las distintas áreas laborales de las personas entrevistadas, así como también personal docente y TAC y los diferentes tipos de vínculos contractuales (personal efectivo, interino y contratado).

La totalidad de las entrevistas se realizó en un clima de colaboración, amabilidad y respeto por parte de las personas entrevistadas, y en ninguna entrevista se negó la información solicitada por el equipo evaluador. Vale destacar que una persona evitó decir su edad, situación que podría entenderse como una percepción de discriminación por edad.

De las entrevistas realizadas se destaca que los procedimientos de contratación han sido conforme a los mecanismos dispuestos para la contratación en la UdelaR. Sin embargo, de las personas entrevistadas al ser consultadas por el cumplimiento de cuotas de discapacidad

(Ley 18.651) y afrodescendencia (Ley 19.122) no recuerdan que en los llamados se hubiese tenido en cuenta. Ni tampoco la cuota prevista para población tras (Ley 19.684).

De las entrevistas se desprende que mayoritariamente el funcionariado sabe que existe una política pero no la conoce. Sí se asocia al Comité de calidad con Equidad de Género como referencia. Se observa como dificultad que la política principalmente ha sido difundida por cadenas de correos. Se reitera en los relatos que dada la cantidad de correos electrónicos recibidos por lo general algunos no se leen. Esto podría ser entendido en la necesidad de un mayor nivel de concientización y sensibilización acerca de lo que refiere a la temática de género, a los efectos de los estereotipos, el beneficio que significa para la organización en su conjunto la aplicación de la política para develar las desigualdades, asumir las brechas a partir de las acciones cotidianas que todos y todas reproducimos y como tales impactan en la organización.

Se observa que se enuncia constantemente la feminización del funcionariado y, por lo tanto, en muchos casos se asume que la organización es paritaria pero en la general de los casos no se constata un análisis mayor acerca de que los roles de género igualmente siguen operando, como por ejemplo, en cómo se distribuyen las tareas de limpieza y cuidado dentro de la FIC. Sí se tiene conciencia que los grados altos docentes están masculinizados. Es de destacar que en varios relatos se trata de minimizar la situación atribuyéndola a que es general en la UdelaR y que es una muestra de lo que ocurre en la sociedad. Sin duda es así, pero es necesario trabajar en la necesidad de cambio cultural y de las responsabilidades propias de los servicios de la Universidad.

Se desprende de las entrevistas que ante una situación de violencia de Acoso Sexual (AS) hay diversidad de procedimientos que los y las funcionarias manifiestan como posibles. Desde hablar con referentes del Comité, que saben que están en el tema de género, hacer la denuncia directamente en Central, ir a hablar con un/a referente académica hasta hablarlo con alguien de confianza. Se reconoce que el AS no es una buena práctica y que los procedimientos enunciados son producto de un cambio organizacional que se viene dando por acciones propias de la FIC y de los hechos de público conocimiento de denuncias en diferentes ámbitos de lo social. Sin embargo, se sugiere, que se logre protocolizar un procedimiento para que la FIC pueda contar con datos de la situación del servicio ya que de esa manera se podrán generar estrategias de acción. Y que los y las funcionarias sientan que en la FIC es una temática que entiende importante y genera espacios de cuidado.

ESTUDIO DE LA DOCUMENTACIÓN

Se realizaron dos jornadas para el estudio de la documentación. En relación con el **Eje 1 - COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO**. Se constata la existencia de una política documentada y aprobada por el Consejo de Facultad. No obstante, se debe complementar la política con las otras discriminaciones que pide el Modelo, haciéndolo más explícito y siendo más concisa. La política ha sido difundida en la web institucional y por correo electrónico, se sugiere ampliar la difusión para mejor proceder y que tenga mayor alcance y comprensión.

El Comité se maneja como una comisión asesora y bajo el régimen de comisiones de la UdelaR. Es necesario que, sin perder la calidad de asesoría, tenga mayor autonomía técnica. Se sugiere que pase a ser una Unidad Técnica y con un grado mayor de autonomía para la ejecución de acciones. Deberá ser avalado por el Consejo de Facultad en la medida del compromiso de llevar adelante la política pública que es el MCEG y avanzar en las próximas certificaciones.

En cuanto a la conformación del Comité se constata la resolución de su conformación. No obstante, se deberá asegurar que estén las funciones de cada integrante.

La normativa vigente debe de garantizar, identificando las brechas de género, no sólo lo que refiere a desigualdades entre varones y mujeres; se debe trabajar en la sensibilización de otras desigualdades y sesgos de género como orientación sexual e identidad de género así como otras discriminaciones por edad, discapacidad y étnico-racial.

Se sugiere la formación constante en la temática de los y las integrantes de Comité.

Se constata detalle de una planilla de horas designadas al trabajo en el Comité, es necesario que se vaya hacia una resolución en dónde además de la designación de integrantes y roles de cada uno/a de las integrantes se detalle la cantidad de horas designadas y remuneradas por dedicación a la tarea.

Para el próximo ejercicio se espera el presupuesto con un estimado de recursos económicos para el desarrollo e implementación de la política.

En lo que refiere al Plan de Acción, se constata su existencia aunque es necesario que se revise de manera de incorporar la asignación concreta de recursos, un detalle de acciones y formas de cumplir con los objetivos propuestos, así como metas medibles y los medios por los cuáles se verificará su cumplimiento. En lo que refiere a corresponsabilidad social de destaca la creación de una sala de lactancia. Se entiende que hay que profundizar las políticas de corresponsabilidad y de cuidados.

En lo que refiere al **Eje 2** se constata la existencia de una Comisión de Acoso dependiente de la Universidad de la República (UdelaR) que cuenta con un protocolo aprobado por resolución del Consejo Directivo Central (CDC), así como también con miembros designados, implementado a partir de la **ORDENANZA DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**. Además de existir la comisión antes mencionada se ha creado por resolución la conformación de una Unidad Técnica para abordar las situaciones de Acoso Sexual. El procedimiento se adecua y cumple íntegramente con la normativa vigente en la materia, respetando los plazos, los medios de denuncia y las sanciones previstas legalmente.

También se constata un documento denominado **Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación**. En dicho documento se expresa y se nos confirma en la reunión mantenida con la Centralidad de la UdelaR que cada servicio tiene cierto grado de autonomía para organizarse y generar dispositivos de atención y derivación de situaciones de violencia. Como resultado de la evaluación realizada, se sugiere enfáticamente que exista en FIC una persona referente idónea para desempeñar esta función.

En función de la documentación revisada, recalamos la importancia de que exista una definición clara de tareas a desarrollar por cada Integrante del Comité. Referenciar por formación y competencias para la designación de los/ las referentes para el abordaje de las diversas formas de violencia. Esto no inhabilita que una persona pueda abordar varias situaciones diversas conforme a su formación. Se recuerda que lo que se recomienda no es un servicio de atención psicológica a situaciones de violencia sino un servicio que recepcione, contenga, informe a la persona y que sistematice las situaciones de manera cuidada y confidencial.

Respecto al **Eje 3 Modos de entrada a la organización**, al ser un servicio de la Universidad de la República (UdelaR) la dependencia de RRHH depende y se encuentra físicamente en la sede central de la UdelaR, se observa que para el ingreso del personal no se cumple con la Ley 19.122, referente a cuotas para afrodescendientes, así como tampoco se cumple con la cuota para personas con discapacidad ni la cuota para población trans aprobada en la Ley 19.684. Se expresa, por parte del departamento de Recursos Humanos, que lo que sucede es que es complejo poder hacer efectiva las cuotas ya que entre el 8% por afrodescendencia, el 4 % por discapacidad y el 1% por población trans, cuando es un llamado que son pocos cupos no se sabe cómo aplicar las cuotas. En el caso particular de la Ley Integral para personas trans está especificado el procedimiento en art. 22 del Decreto Reglamentario.

La variable étnico racial, situación de discapacidad e identidad de género están siendo relevados por la centralidad, a modo de ejemplo se cita el formulario recientemente enviado

para ser llenado a funcionarios/as, estudiantes de grado y posgrado,
<https://formularios.udelar.edu.uy/forma/app/index.php/formulario>

Sin embargo la FIC, como servicio, no lo tiene relevado hacia la interna del servicio. Se entiende necesario este relevamiento para tener un cabal conocimiento de ésta realidad a la interna de la FIC.

Dentro del **Eje 5** se corrobora la existencia de un Plan de Capacitación, el cual se encuentra aprobado por las autoridades de la UdelaR, específicamente del Consejo Directivo Central (CDC). Se desprende de las reuniones con el Comité el conocimiento en la temática de género e intersecciones. Sin embargo se debe profundizar en la capacitación constante dentro de la FIC ya que es una exigencia del MCEG.

Dentro de este eje se sugiere revisar los objetivos del Plan de Capacitaciones de forma que quede claro a quiénes estarían dirigidas estas capacitaciones (en la FIC) y qué acciones se van a hacer para alcanzar las metas previstas. Tener en cuenta, por ejemplo, la difusión de las instancias, criterios de inscripción y condiciones de acceso sin sesgos de género. También es necesario que se establezca claramente cuáles son los recursos asociados a cada uno de los objetivos y que luego se puedan medir los recursos humanos y económicos dedicados a las capacitaciones.

Finalmente, en lo que refiere a capacitaciones, es necesario que la institución avance en lo referente a la forma de evaluar las capacitaciones, no solo en términos de aprendizaje y satisfacción de capacitación, sino también en la transferencia del conocimiento. Luego de definido cuál va a ser la modalidad de evaluación aplicar la misma a todas las instancias de capacitación y luego utilizar las devoluciones para realizar mejoras. Se considera para la realización de un nuevo Plan de Acción que la FIC realice un relevamiento de las necesidades de capacitación de la propia Facultad para seguir avanzando en la profundización del análisis organizacional y planificar acciones que favorezcan al cambio organizacional.

En relación con el **Eje 6** que refiere a la corresponsabilidad se destaca que la institución ha incluido en su Política de Calidad con Equidad de Género el compromiso con la misma. Además, existe una sala de lactancia en el edificio, días de licencia por cuidado y el centro de recreación y cuidados para niños y niñas en vacaciones. Es fundamental que se sigan generando beneficios para el cuidado de familiares dependientes, pero también que se promueva la corresponsabilidad de género en los cuidados y por lo tanto el uso de estos beneficios no sólo por mujeres sino también por los hombres funcionarios de la organización.

Por último, en relación con el **Eje 7** referido a la comunicación se constata que todos los documentos e información referidos al Modelo de Calidad con Equidad de Género han sido comunicados por diferentes medios, principalmente a través del correo electrónico. Actualmente, a la información referente al modelo que se encuentra en la página web, se

accede a través de links (notas y al espacio de discriminación, acoso y violencia); sin embargo, desde la organización informan que se está en el proceso de crear un nuevo sitio web con la información sistematizada. Es fundamental que en esta nueva página se pueda encontrar toda la información del modelo, es decir, plan de acción, diagnóstico, política de calidad con equidad de género, protocolos de acoso, funcionamiento del mecanismo de violencia doméstica, conformación del Comité y vías de comunicación.

**INFORME DE EVALUACIÓN MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO
VERSIÓN 03**

N° Fortalezas	N° No conformidades	N° Oportunidades de Mejora	Observaciones
3	0	11	3

FORTALEZAS	
N°	Descripción del hallazgo
1	El compromiso del Comité de Calidad con Equidad de Género y las autoridades con la implementación del MCEG
2	Las acciones emprendidas en el eje de corresponsabilidad social como ser la Implementación de un espacio con actividades artístico-lúdico-recreativas para niños en vacaciones de julio y parte del receso estival.
3	Las iniciativas, intervenciones y acciones de comunicación desarrolladas por la FIC.

OPORTUNIDADES DE MEJORA	
N°	Descripción del hallazgo
1	Complementar la política de calidad con equidad con las otras discriminaciones que pide el Modelo, haciéndolo más explícito y siendo más concisa.
2	Dar mayor autonomía al Comité que es tratado como una Comisión. Se podría replicar, obviamente con otro alcance, la posibilidad de crear una Unidad Técnica que incluso pueda estar integrada por parte del Comité. Asegurar que estén las funciones de cada integrante, que tengan la formación necesaria y que estén explícitas las horas asignadas.
3	Se recomienda estimar el presupuesto para el próximo período.
4	Dado el trabajo virtual que se viene realizando, se sugiere trabajar en lo relacionado con el ciber acoso.
5	Se recomienda relevar de necesidades de capacitación a la interna de la FIC.

**INFORME DE EVALUACIÓN MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO
VERSIÓN 03**

6	Se sugiere incorporar la oferta de capacitación en la web de la FIC de forma que sea accesible para todas las personas y fomentar la participación.
7	Profundizar en la capacitación a claustristas y consejeros/as
8	Medir la cantidad de personas de la FIC que se capacitan y definir una meta en relación al porcentaje de capacitación de docentes y no docentes.
9	Se sugiere pensar en la corresponsabilidad desde todos los lugares. Tener en cuenta a los varones, licencias, la situación particular de la pandemia, etc.
10	Generar un espacio del comité en la web para que se visualicen bien las políticas y/o las actividades que se realizan en materia de género.
11	Agregar a la inducción que se hace en la FIC lo relacionado con el modelo.

OBSERVACIONES	
N°	Descripción del hallazgo
1	Revisar y explicitar los recursos del plan de acción. Considerar actividades que permitan cumplir el objetivo y revisar y ajustar las metas para que sean cuantificables y ambiciosas.
2	Asegurar prever una base de datos a la interna de la FIC conforme a la normativa vigente. Que tenga en cuenta la autopercepción étnico racial y la identidad de género.
3	Reforzar y comunicar lo que hace la DUS en materia de violencia doméstica; se recomienda armar un protocolo de derivación ante situaciones de violencia doméstica para receptionar, contener e informar a la persona y sistematizar las situaciones de manera cuidada y confidencial.

RECOMENDACIONES
Se evidenció el cumplimiento de todos los requisitos obligatorios establecidos en el Modelo de Calidad con Equidad de Género y la Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género para el Nivel 1 por lo cual el equipo evaluador recomendará el otorgamiento de la certificación de este nivel.

CONCLUSIONES

La organización presenta un compromiso con el Modelo de Calidad con Equidad de Género que da cuenta del trabajo realizado en estos últimos años a favor de la igualdad de género. Se necesita fortalecer el Comité de Calidad de Género. Cuentan con gente con mucho compromiso y capacidad para continuar con el trabajo realizado y profundizar en varias líneas de acción, con el objetivo de continuar transitando hacia el mejoramiento de la organización y hacia el nivel dos de Certificación.

Se detectan algunas **Observaciones** que pueden convertirse en **No Conformidades** si no se atienden a corto y mediano plazo. En tal sentido el equipo evaluador recomienda que a partir del otorgamiento de la Certificación se estipule un año para que la organización resuelva las observaciones realizadas.

ANEXOS

-

LISTA DE DISTRIBUCIÓN

Nombre

Marcela Pini

Carina di Candia

Valentina Caputi

-

**INFORME DE EVALUACIÓN MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO
VERSIÓN 03**

Fecha de emisión del presente informe:	18/06/2021
Responsable del Informe:	Equipo Evaluador
Firma	