

**Ministerio de Desarrollo Social  
Instituto Nacional de las Mujeres  
Departamento de Estrategias Transversales de Género**

## **Introducción**

En el Marco del Proyecto “Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres para el apoyo al sector público en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de género a nivel nacional y local” que desarrollan el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) con fondos de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo (ACCD), se realizó un llamado público abierto para Organizaciones de la Sociedad Civil para la realización de 64 capacitaciones dirigidas a la Administración Pública a realizarse entre noviembre de 2011 y mayo de 2012.

A través de su Departamento de Estrategias Transversales de Género (en adelante DETG), el Inmujeres ha generado diversas estrategias de intervención en la Administración Pública con el fin de aportar lineamientos que den cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) en diferentes Líneas Estratégicas de Igualdad (LEI).<sup>1</sup>

El DETG se propone contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública impulsando, apoyando y asesorando a los distintos organismos estatales de manera que puedan incorporar y legitimar este enfoque al diseño de las políticas, programas y acciones y al cumplimiento de los compromisos asumidos en el PIODNA.

Es responsabilidad del Inmujeres la instalación de los temas de género en la agenda de la administración pública e impulsar la instalación de mecanismos y/o Comisiones Especializadas en Género capaces de incidir de manera efectiva en la promoción, implementación y evaluación de políticas de igualdad. El DETG ha realizado avances en diversos ministerios y organismos públicos. Sin embargo los mismos han sido dispares en nivel y profundidad, haciéndose necesario fortalecer acciones con el fin de favorecer la transversalidad de género y profesionalizar a los actores que las ejecutan en los diversos organismos.

Por este motivo y con la asistencia de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), el Inmujeres a través del DETG se ha propuesto desarrollar un Plan de Capacitación en los organismos de la Administración Pública con el fin de lograr la institucionalización de la perspectiva género de forma eficiente, eficaz y sustentable.

---

<sup>1</sup> LEI Nº 3: Desarrollo de capacidades para la igualdad y la no discriminación de todo el funcionariado público.

LEI Nº 4: Desarrollo de medidas que integren la transversalidad de género en las actuaciones de la administración pública.

LEI Nº 5: Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.

LEI Nº 6: Incorporación de la Perspectiva de Género al Presupuesto Nacional.

LEI Nº 10: Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

LEI Nº 25: Erradicación de las discriminaciones de género en el sistema de seguridad social contemplando las diferentes situaciones de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral.

LEI Nº 26: Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas las mujeres.

LEI Nº 27: Aprobación e implementación del Plan de Igualdad de oportunidades y Trato en el Empleo.

LEI 28: Desarrollo de medidas para erradicar el acoso sexual en el trabajo

LEI 29: Desarrollo de medidas para disminuir efectivamente la segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.

LEI 33: Desarrollo de medidas para que organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal.

El DETG considera la capacitación de los diversos grupos de actores de la Administración Pública como una estrategia fundamental para el desarrollo de políticas, mecanismos y actuaciones para combatir toda forma de discriminación y promover la igualdad real y efectiva, una gestión humana mas justa y eficiente, y la lograr una participación plena de las mujeres en los ámbitos públicos, de decisión y de poder a través del reconocimiento de la institucionalidad de Género en los organismos que la integran y por ende de los cometidos que se plantean en el PIODNA.

El Plan de Capacitación previsto estará dirigido a distintos organismos del Estado para contribuir a la promoción, construcción, fortalecimiento y consolidación de la institucionalidad de género en la Administración Pública mediante la formación, sensibilización y capacitación en género de su funcionariado. Esto supone:

- Instalar la temática de género como un área de trabajo permanente
- Generar acciones y actividades para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el PIODNA y para integrar la perspectiva de género en cada una de las fases de sus políticas.
- Visualizar las brechas de género existentes y generar acciones para reducirlas.

### **Metodología de trabajo**

Esta capacitación de Cultura Organizacional y Género se realizará en una clase-taller de **4 horas de duración en el horario de 9 a 13 horas, el lunes 12 de diciembre de 2011 en el Salón de Actos del Primer Piso del MEF.**

Se combinarán exposiciones interactivas con utilización de videos que actúen como disparadores. Se realizarán ejercicios en grupos de: Diagnóstico de género/ Políticas afirmativas/ Utilización de lenguaje no sexista/ Acceso y promoción no discriminatoria en las organizaciones

## **PROGRAMA DEL MÓDULO**

### **Cultura Organizacional y Género**

#### **DOCENTES:**

Carmen Beramendi, Solana Quesada

#### **OBJETIVO:**

Identificar valores, normas y prácticas culturales de la organización que reproduzcan estereotipos de género, generen violencia de género y discriminaciones múltiples a fin de trabajar para su transformación.

#### **CONTENIDOS:**

##### **TEMA 1: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL:**

- A) Las organizaciones como espacios "generizados".
- B) Culturas organizacionales que pueden reflejar y/o reinterpretar las ideas de la sociedad.
- C) Qué son los estereotipos de género: adquisición, funcionamiento y funciones de los estereotipos de género en la cultura de las organizaciones. Estereotipos vigentes relevados en investigaciones en América Latina

##### **TEMA 2: EL GÉNERO Y LA GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES:**

- A) Marco de OIT para fomento de los Derechos Humanos en el trabajo. La igualdad de género como objetivo transversal del Trabajo Decente. Políticas propuestas por la Agenda Hemisférica y por el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.
- B) Mitos sobre la perspectiva de género en las organizaciones. Costos no visibles de la no incorporación y ventajas de su incorporación
- C) Aprendiendo a mirar la gestión humana de las organizaciones con lentes de género.
- D) Consideraciones para una gestión igualitaria en los diferentes ámbitos de las organizaciones : Pasaje del círculo vicioso al virtuoso

#### **MATERIALES DE APOYO:**

- Sylvia Maxfield, Women in Corporate Latin America, Simmons School of Management, 2004.
- Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género / Colegio Oficial de Psicología de Andalucía occidental/ 2007
- Intervención social y género/ Luis Amador Muñoz/ Maria del Carmen Monreal/ 2010
- Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos/ Inmujeres/ Uruguay 2007
- Guía para el Diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de género / Inmujeres /Uruguay / 2011