

GÉNERO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

DESCRIPCIÓN GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO

Aunque las mujeres han conquistado innumerables espacios en las últimas décadas, es innegable que superar las desventajas históricas que han sufrido sigue siendo un problema en el Uruguay actual.

Si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado en la última década, aún persisten inequidades de género tanto en los diferentes indicadores de empleo, desempleo y actividad, como en las remuneraciones salariales y el acceso a determinados puestos de trabajo.

Así como sucede en la sociedad, en las organizaciones también se reproducen criterios de exclusión e inequidad, fundadas en estereotipos creados sobre mujeres y hombres. Estos sesgos tienen un profundo efecto en la dinámica laboral y en el resultado del trabajo.

Introducir la perspectiva de género partiendo del reconocimiento de las diferencias que existen entre hombres y mujeres como punto de partida para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades, se presenta como un instrumento de alto impacto para el cambio social y para el cambio cultural en nuestras organizaciones.

“La igualdad entre mujeres y varones es un principio fundamental del estado de derecho y de la democracia; hacerla realidad sigue siendo un desafío.”
Este taller apunta a una introducción general y a la sensibilización de la problemática planteada.

OBJETIVOS

Sensibilizar a los participantes en dicha problemática.
Proporcionar los conocimientos para promover la cultura de igualdad de oportunidades y derechos de los hombres y mujeres en la organización.

RESULTADOS ESPERADOS

Al finalizar, se espera que el/l alumno/a conozca e integre la perspectiva de género en el ejercicio de la función administrativa en el organismo.

POBLACIÓN OBJETIVO

Funcionarios/as auxiliares y administrativas/os de la Administración Pública.

CONTENIDO TEMÁTICO

Tema 1 Construyendo el mismo lenguaje.

- Definiciones y conceptos

Tema 2 Género.

- Distinción entre sexo y género.
- La división sexual del trabajo.
- Género y relaciones de poder.
- Estereotipos de género.
- Datos Nacionales sobre la desigualdad de género.

Tema 3 Marco Normativo

- Legislación nacional.
- Principales instrumentos internacionales
- Convenios internacionales del trabajo

Tema 4 Perspectiva de género en la cultura organizacional

- Las organizaciones como espacios “generizados” y el cambio social.
- La perspectiva de género y el gender mainstreaming.
- Brechas y discriminación de género.
- La equidad de género en las organizaciones.
- Los estereotipos de género en la cultura de las organizaciones.

- Promoción de la conciliación y la corresponsabilidad desde las organizaciones.
- Barreras para la transversalización perspectiva de género en las organizaciones.

METODOLOGÍA

Se propone una metodología de trabajo a distancia, con la utilización de la plataforma Moodle de la ENAP ampliamente participativa, donde prime el involucramiento de los participantes y el intercambio con el docente.

El curso se desarrolla mediante presentaciones y material de lectura, con controles en la modalidad de cuestionarios y la participación en foros de discusión a fin de aplicar los conocimientos adquiridos.

Los participantes deberán rendir en tiempo y forma los trabajos planteados acorde a la modalidad propuesta.

Se contará con la orientación en el tema de estudio, donde se responderán las consultas de los participantes durante el proceso de aprendizaje.

ASIGNACIÓN HORARIA

12 horas distribuidas en 2 semanas.

BIBLIOGRAFÍA

Alesina, L. González, D. (2009) *Manual para la implementación del Plan de Capacitación de Género y generaciones para el parlamento Uruguayo*
Programa Una ONU Proyecto: "Apoyo a las políticas públicas para la reducción de las inequidades de género y generaciones". En www.opp.gub.uy/unaonu

Anderson, Jeanine (1997). *"Sistemas de Género. Redes de Actores y una Propuesta de Formación"*, Programa de Formación en Género. CEAAL-REPEN

Berganza, María y Del Hoyo, Mercedes. *La mujer y el hombre en la publicidad televisiva: imágenes y estereotipos*. 2006. en:
http://www.ehu.es/zer/zer21/zer21_14_hoyo.pdf

Carmona, R. y Morales, C. (2004) *Salud Privada, Mujeres en edad fértil y su derecho a la igualdad*, en: <http://biblioteca.uct.cl/>

Edison Ariel, (2006) *Transversalización del enfoque de género en Organizaciones y en el Proceso de Políticas*, Gender and Water Alliance.

Fainstain, Luciana y Perrotta, Valentina (en prensa), "*Guía para la elaboración de diagnósticos organizacionales con perspectiva de género*", Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género, PNUD/UNIFEM/OPP/ INmujeres, Montevideo.

Ferrajoli, Luigi (1999), *Derechos y Garantías. La ley del más débil*. Editorial Trota, Madrid.

Instituto Nacional de las Mujeres, (2005) "*Metodología de Capacitación en Género y Masculinidad*", México.

INMUJERES, Dirección General de Planeación, Dirección de Capacitación y Profesionalización (2008) *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública* Instituto Nacional de las Mujeres, México DF. En www.inmujeres.gob.mx

Kanter, R., (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.

Inmujeres (2007) "*Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas Públicas hacia las mujeres 2007-2011/Uruguay*".

Largo, E. (editora) (1998), "*Capacitación de Género, ¿para qué?*", en: *Género en el Estado, Estado del Género*. Isis Internacional, Ediciones de las Mujeres (27), Santiago de Chile.

Martínez Ten, L. Escapa Garrachón, R. (2007). *Guía de Formación para la participación social y política de las mujeres*. Manual de la profesora, Instituto de la Mujer, Madrid.

Maxfield, Sylvia (2004), "*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*," Catalyst, New York.

Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (1997)

Taller Sobre Género, Salud y Desarrollo: Guía Para Facilitadores. Programa Mujer, Salud y Desarrollo, Washington D.C.

Paho Gender Workshop "Identifying gender issues in health" (1997), Pan-american health organization, regional office of the world health organization, Washington D.C.



PGCEG, INMUJERES-PNUD-UNIFEM . *Modelo Calidad con Equidad con Equidad de Género.*

Rigat - Pflaum, María. (2008), Gender Mainstream: *Un enfoque para la Igualdad de Género* en Nueva Sociedad, N° 218.

Sales, Matías. (2000) *UCh, Dinámicas de Grupo, Carpeta de Dinámicas de Grupo*. En www.uch.edu.ar/rhhUnited Nations (2001), Beijing Declaration and platform for action. which the Beijing +5 political declaration and outcome document, Department of Public Information of United Nations, New York.

Urban, Anne-Marie, Bernal, R, Charlot M, Clotilde (2002). *Enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo. Manual de capacitación*, Banco Interamericano de Desarrollo Departamento de Desarrollo Sostenible, Unidad de la Mujer en el Desarrollo Washington, D.C.

REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN

Los requisitos de aprobación están establecidos en los Art. 36 y Art. 45 del Reglamento Académico de la ENAP.