

ANÁLISIS DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS (FODA) EN EL IP MONTEVIDEO EN RELACIÓN A EQUIDAD DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

y

PRINCIPALES LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN.

Siguiendo las recomendaciones incluidas en la Guía de Calidad con Equidad de Género elaborada por INMUJERES, el Comité designado para la implementación del MCEG en el IP Montevideo elaboró el análisis FODA. Este permitirá evaluar la situación del entorno social y organizacional y definir las mejores estrategias para profundizar mejoras institucionales en relación a equidad de género y discriminación.

A continuación, se detallan las características internas y situación externa (FODA), sin que este represente una lista taxativa, sino las principales determinantes a considerar si se quiere tomar acciones para reducir o eliminar brechas de género y discriminaciones en el trabajo.

<u>FORTALEZAS</u> <ul style="list-style-type: none">* Escenario de Re-Organización Institucional* Cultura organizacional participativa.* Poca burocracia que facilita implementación de nuevos procedimientos.* Posibilidad de implementar acciones de alto impacto y fácil ejecución.* Sistema de Gestión de Desempeño en fase de gestación.	<u>DEBILIDADES</u> <ul style="list-style-type: none">* Falta de recursos para la implementación de los siguientes niveles del MCEG* Actualmente no existe un sistema de evaluación del personal.* Falta de formación específica en torno a temática de equidad e igualdad
<u>OPORTUNIDADES</u> <ul style="list-style-type: none">* Marco Normativo en materia de género (leyes, decretos, convenciones, etc.)* Disponibilidad de capacitación y sensibilización en materia de género brindada por organizaciones externas.	<u>AMENAZAS</u> <ul style="list-style-type: none">* Alta proporción del funcionariado con remuneraciones pagas por otras Instituciones.* Alta dependencia económica del subsidio estatal.* Resistencia al cambio cultural con perspectiva de Género a nivel de la sociedad en general

PLAN DE ACCIÓN

Es importante destacar que el inicio del proceso de diagnóstico de brechas de género coincidió con el inicio de un proceso de cambio en la gobernanza de la organización. Ello representa un escenario de oportunidad para el diseño de políticas en materia de Capital Humano que atiendan el desarrollo de las personas desde una perspectiva de género.

La problemática de género en la ciencia ha sido ampliamente documentada y estudiada a nivel mundial, existiendo una gran cantidad de literatura y recomendaciones para trabajar hacia la igualdad de género en la Investigación Científica. En informes elaborados por GenderInSITE (1) y la Unión Europea (2), se destaca que:

- Se identifica el sesgo de género como una componente clave de las desigualdades estructurales en las instituciones de investigación que influencia aspectos importantes como la evaluación del mérito y cómo se entiende la excelencia científica.
- Se identifican tres requisitos básicos necesarios para el cambio en cualquier organización: establecer la comprensión del carácter de género a través de la recopilación y publicación de datos y estudios cualitativos; la obtención de apoyo de alto nivel (sin el cual las políticas de género son muy difíciles de establecer); y la generación de prácticas de gestión eficaces para respaldar y cultivar la experiencia interna en cuestiones de género y capacitar a los responsables de la toma de decisiones y al personal.
- Las recomendaciones incluyen: aumentar la transparencia en la toma de decisiones; eliminar el sesgo inconsciente de las prácticas institucionales; promover la excelencia a través de la diversidad; mejorar la investigación integrando una perspectiva de género; y modernizar la gestión de recursos humanos y el entorno laboral.

Objetivos generales

A través del desarrollo del Plan de Acción y mediante la planificación de acciones específicas a mediano y largo plazo, se busca alcanzar como objetivo estratégico el desarrollo de la cultura de la equidad de género en la organización promoviendo los mecanismos necesarios para reducir discriminaciones e inequidades y evitar cualquier situación de acoso en la Institución. Asimismo, se busca internalizar el concepto de la existencia de sesgos inconscientes y otros obstáculos con el fin de incorporar la perspectiva de género en los planes de desarrollo de las personas.

Para ello será necesario que la Institución integre la perspectiva de género en el diseño estratégico de las políticas y procedimientos relacionados al manejo de Capital Humano.

Objetivos específicos

Basándonos en la política institucional de calidad con equidad de género adoptada por el Instituto en el año 2018, la Dirección, a través del Comité de Calidad con Equidad de Género (y eventualmente otros actores que se consideren necesarios), se propone trabajar en los siguientes objetivos específicos en un plazo de 24 meses:

1. Incorporar en el Sistema de Gestión del Desempeño la definición de políticas y procedimientos con perspectiva de género en materia de capital humano.
2. Continuar promoviendo el trabajo del Comité de Calidad con Equidad de Género.
3. Mantener y mejorar la gestión de Indicadores.
4. Redactar políticas y procedimientos referidas a capital humano incluyendo valores institucionales, anti conductas, discriminaciones y procedimientos de selección de personal entre otros.
5. Promover acciones que tiendan a reducir la brecha salarial de género.

Actividades planificadas

1. Incorporar en la definición de objetivos inherentes a las Unidades Científicas y de Apoyo que serán desarrollados en el marco del Sistema de Gestión por Desempeño (SGD), la perspectiva de género. Asimismo, se tendrá en cuenta la adhesión de las personas a los valores institucionales y a las conductas esperadas en relación al compromiso con la igualdad, la búsqueda de la excelencia, la preservación de un clima laboral saludable, colaborativo y productivo para el desarrollo profesional.
2. A partir de la Misión, Visión y Valores organizacionales, se realizará un taller para inducirlos y permearlos en la organización con la consecuente enunciación de anti valores y anti conductas. Entre las mismas, se abordará e incluirán la discriminación por género, por ascendencia étnico-racial, discapacidad y de cualquier otra índole.
3. Mantenimiento y mejora de la gestión de Indicadores:
 - a. Identificar los indicadores que no pudieron ser elaborados en el primer diagnóstico organizacional

- b. Diseñar los métodos de obtención de información para la construcción de los indicadores.
 - c. Medir los indicadores sobre la base de la información al 31 de julio de 2019.
 - d. Diseñar un sistema de seguimiento de todos los indicadores del modelo.
4. Analizar la información obtenida en el Eje 1, “Distribución Sociodemográfica” en atención a la distribución de los colaboradores según nivel educativo y sexo.
Se hará foco en la población de científicos que no han podido alcanzar el nivel de “Doctorado” con el propósito de comprender y analizar la proyección de dicha población en la actualidad y a futuro.
 5. Dado que una de las mayores brechas salariales se identificó en el escalafón de investigadores adjuntos, analizaremos la información obtenida en el Eje 3 “Sistema de Remuneraciones” circunscribiéndonos al grupo de “Investigadores Adjuntos” con la finalidad de comprender el origen de la brecha salarial y asimismo plantear las formas de acortar dicha diferencia.

Para abordar los puntos 4 y 5 se empleará la técnica de entrevista abierta a cargo de la Responsable del Área de Capital Humano. Los datos recabados serán insumo para que la Institución continúe analizando el impacto y la evolución de las acciones implementadas.

6. Confeccionar un enunciado conciso del compromiso institucional con la equidad y la igualdad de oportunidades sin discriminación según género, origen étnico-racial, religión, discapacidad entre otros. Este párrafo será incluido en página web institucional, en llamados abiertos alentando la postulación de grupos subrepresentados, etc. Específicamente en la redacción de llamados abiertos se incluire lo establecido en el artículo 4 de la Ley 19.122 sobre participación de afrodescendientes y el artículo 49 de la Ley 18.651 sobre protección integral de personas con discapacidad, así como la Ley 16.045 sobre la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.
7. Continuar incorporando en los procedimientos de selección y promoción de personal científico criterios explícitos y objetivos sobre formación, experiencia laboral y productividad requeridos para ocupar cargos. En estos procesos también se incorporarán ponderaciones específicas como maternidad, menores o personas en situación de discapacidad a cargo, etc.
8. Una vez conseguida la certificación, el Institut Pasteur de Montevideo podrá ser elegible por la OWSD (<https://owsd.net/>) como institución reconocida para financiar doctorados a mujeres científicas de países emergentes. Se realizarán las gestiones necesarias ante UNESCO para recibir esta acreditación.

Resultados esperados

Al final del período de 24 meses esperamos:

1. Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la gestión del instituto por medio de su incorporación en el sistema de gestión del desempeño actualmente en desarrollo.
2. Instalar un sistema de registro e información que permita dimensionar la totalidad de los indicadores cualitativos y cuantitativos del MCEG.
3. Avanzar en la sensibilización y arraigo de valores institucionales en consonancia con el protocolo de prevención y tratamiento de los conflictos interpersonales y del acoso en el Institut Pasteur de Montevideo.
4. Avanzar en la identificación de factores que contribuyen a las brechas salariales y de progresión en la carrera científica.
5. Desarrollar e instalar procedimientos de redacción de llamados orientados a eliminar los sesgos y toda discriminación a nivel de la incorporación de personal.
6. Avanzar en el posicionamiento del Instituto como líder en la incorporación de la perspectiva de género y su vinculación con otras instituciones promotoras de la temática.

Actividad	Recursos humanos (quien ejecuta?)	Recursos materiales	Plazo de ejecución	Responsable/Aval
1. Incorporar el criterio de adhesión a conductas esperadas a la definición de objetivos a evaluar en el marco del SGD.	Capital Humano		31/12/2020	Dirección
2. Efectuar taller de inducción de valores institucionales	Capital Humano/CCEG		31/8/2020	Dirección
3. Mantenimiento y mejora de gestión de indicadores:				
3a. Identificar los indicadores que no pudieron ser elaborados	CCEG		31/3/2120	Dirección
3b. Diseñar los métodos de obtención de información para la construcción de los indicadores.	CCEG/RRHH		31/12/2020	Dirección de Administración y Finanzas
3c. Medir los indicadores sobre la base de información al 31 de julio de 2019.	RRHH	USD 2,000 (10% tiempo asistente RRHH)	31/12/2021	Dirección de Administración y Finanzas
3d. Diseñar un sistema de seguimiento de todos los indicadores del modelo.	CCEG/RRHH		31/7/ 2021	Dirección de Administración y Finanzas
4. Entrevistas y análisis de la población involucrada en la situación de científicos que no han alcanzado el nivel de doctorado	Capital Humano		31/12/2020	Dirección
5. Entrevistas y análisis de la población involucrada en la situación de investigadores adjuntos	Capital Humano		31/7/2020	Dirección
6. confección de enunciado institucional de compromiso con la no discriminación	CCEG/comisión de género		31/7/2020	Dirección
7. Incorporación de criterios objetivos y ponderaciones en los procedimientos de selección de personal científico	Capital Humano/CCEG		31/7/2021	Dirección/consejo académico
8. Continuar gestiones de vinculación con organismos internacionales (Unesco, OWSD)	CCEG		31/12/2021	Dirección

Referencias

1. GenderInSITE (2018) Pathways to Success: Bringing a Gender Lens to the Scientific Leadership of Global Challenges. Report prepared by Waldman,L. (coord); Abreu, A.; Faith, B.; Hrynich, T.;Sánchez de Madariaga, I.; Spini, L.
2. Sánchez de Madariaga, I.; Raudma, T.; Rees, T.; Pollitzer, E.; Schraudman, M.; Eichenberger, T.; Sergent, S. And Hogan, A. (2011) *Structural Change of Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.