

**LLAMADO A ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC) PARA CAPACITACIÓN EN GÉNERO EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO DE ESTRATEGIAS TRANSVERSALES DE GÉNERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (Inmujeres)**

**1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

El Estado Uruguayo designó al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), ente rector de las políticas de género. A través de la Ley 18.104 de “Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay”, le confirió la función de promover la coordinación y articulación de las instituciones públicas para la igualdad de oportunidades y derechos, y el cometido de diseñar el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

El 15 de mayo del 2007 fue aprobado por decreto presidencial el primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA). La implementación del mismo es una responsabilidad del gobierno uruguayo y responde a la obligación del Estado de desarrollar políticas que tiendan a la superación de desigualdades e inequidades que contribuyan al logro de una sociedad más justa.

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 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,

---

<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.

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. 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.

## **2. OBJETIVO**

Implementar un plan de capacitación 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 en pos de reducirlas

## **3. PRODUCTOS**

3.1. Propuesta de contenidos para cada uno de los siguientes nueve módulos diseñados por Inmujeres y diseño metodológico de implementación de de 64 módulos de 4 horas cada uno, en el horario de 9 a 13 hs., dictados en uno o dos módulos según las necesidades de las organizaciones, dirigidos a un máximo de 40 participantes, que se distribuirán de la siguiente manera:

- 11 módulos de Sensibilización Básica en Género.
- 11 módulos de Cultura Organizacional y Género.
- 9 módulos de Sensibilización sobre Acoso Sexual.
- 8 módulos de Lenguaje Inclusivo.
- 6 módulos de Género y Políticas Públicas.
- 6 módulos de Planificación Estratégica.
- 6 módulos de Perspectiva Étnico-racial.
- 5 módulos de Violencia basada en Género.
- 2 módulos de Género y Medioambiente.

La propuesta debe incluir materiales impresos y electrónicos que se requerirán para las capacitaciones, acordados con Inmujeres, junto con un cronograma de implementación de los cursos entre el 1º de setiembre de 2011 y el 31 de marzo de 2012, elaborado en coordinación con el DETG y los organismos destinatarios de la capacitación.

3.2. Informe de avance sobre la ejecución del 50% de los talleres.

3.3. Informe sistematización de las capacitaciones implementadas que incluya datos de las personas participantes y de sus evaluaciones, por cada actividad realizada y para cada organismo participante.

#### 4. PERFIL

Organización de la sociedad civil con probada experiencia en diseño e implementación de capacitaciones. Se valorará el desarrollo de líneas de trabajo que coincidan con la misión y el trabajo del Inmujeres y la experiencia de trabajo con organismos del Estado (no excluyente).

Se deberá presentar un equipo docente multidisciplinario que cuente con un mínimo de dos y un máximo de tres docentes que acrediten experticia en cada una de las temáticas específicas de los módulos y que tengan capacidades y aptitudes técnicas para implementar un plan de capacitación dirigido a distintos organismos del Estado. El perfil mínimo se describe a continuación:

- Profesional de carreras universitarias o terciarias reconocidas por el Ministerio de Educación y Cultura.,
- Formación en Género y/o experiencia laboral probada en la temática.
- Experiencia en planificación de actividades de sensibilización y capacitación.
- Experiencia docente.
- Excelentes habilidades para la facilitación y capacidad para la comunicación y el diálogo.
- Excelente capacidad para trabajar en equipo.
- Profesionales comprometidos/as con la misión y el trabajo del Inmujeres.
- Flexibilidad para trabajar con distintos tipo de público

#### 5. CONTRATACIÓN Y FORMA DE PAGO

La contratación se realizará por un período de siete meses por un monto total de \$ 188.000 (pesos uruguayos ciento ochenta y ocho mil) por todo concepto, impuestos incluidos, pagaderos de la siguiente forma:

- 30% del total del contrato contra entrega y aprobación de los productos 3.1: 10 días de la firma del contrato
- 40% del total del contrato contra entrega y aprobación del producto 3.2 al 1º. de diciembre de 2011
- 30% del total del contrato contra entrega y aprobación del producto 3.3 al 31 de marzo de 2012

#### 6. EVALUACIÓN DE PROPUESTAS

Las organizaciones de la sociedad civil que deseen postularse deberán copia de la documentación que acredite personería jurídica vigente, estatutos actuales y certificado notarial de las autoridades de la institución, junto con la siguiente información:

- **Información institucional** (máximo 1.000 palabras) que refleje su experiencia en las temáticas de referencia, en capacitación con diversidad de públicos objetivos y, de tenerlo, experiencia previa de capacitación al funcionariado de la Administración Pública. (10 puntos)
- **Currículum de cada integrante del equipo docente** de acuerdo al siguiente cuadro. El total se calcula como un promedio de los currículums presentados.

Ítem:	Valoración:
1. Datos Personales	Sin Valoración
2. Formación	
2.1 Títulos de Grado (Especificar cada título y duración oficial de la carrera)	8 Puntos
2.2 Títulos de Posgrado (Especificar duración en años. Si es incompleto especificar el grado de avance en meses o años)	4 Puntos por año o prorrateo correspondiente cuando sea específico de género 2 Puntos por año o prorrateo correspondiente para otros posgrados
2.3 Formación en género (Solo incluir cursos	

Ítem:	Valoración:
a partir de las 20 horas o créditos equivalentes)	0,5 puntos cada 20 horas o 2 créditos.
2.4 Formación en manejo de grupos (Solo incluir cursos a partir de las 20 horas o créditos equivalentes)	0,5 puntos cada 40 horas o 4 créditos.
3. Experiencia Laboral en género	
3.1 Investigaciones	1 punto por año investigación (Duplica en caso de coordinar)
3.2 Equipos especializados	1 punto por año de trabajo
3.3 Consultorías	1 punto por año de consultoría
3.4 Docencia	1 punto por año de docencia
3.5 Implementación de políticas en proyectos concretos	0,5 puntos por año de trabajo
4. Experiencia en capacitación en género y temáticas vinculadas.	
4.1. Diversidad de públicos	Hasta 3 puntos
4.2. Duración y tipo de capacitación	1 punto cada 50 horas
4.3. Capacitaciones a funcionariado público.	1 punto cada 20 horas
4.4. Cursos específicos de las temáticas del llamado	1 punto cada 20 horas
5. Otra experiencia Laboral relevante (Incluir trabajos en gestión de recursos humanos, diseño o implementación de política sociales, manejo de grupos y docencia)	0,5 puntos por año de trabajo
6. Otros Datos de interés	Hasta un máximo de 3 puntos a criterio del tribunal
7. Firma y contrafirma:	

- **Propuesta de contenidos y metodología** para cada una de las temáticas mencionada. Máximo 2.000 palabras (Hasta 20 puntos)

## 7. PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Las propuestas se recibirán en sobre cerrado en la Secretaría del INMUJERES, piso 6 oficina 612, del Ministerio de Desarrollo Social 18 de Julio 1453. Montevideo.

El plazo final de recepción será el **lunes 22 de agosto de 2011 entre las 11 y las 14 hrs.**

Los sobres deberán contener:

- Currículum Institucional (máximo 1000 palabras), Un original y dos copias
- Currículum de cada integrante del equipo docente de acuerdo al cuadro presentado en el punto 6. Un original y dos copias
- Propuestas de contenidos y metodología (máximo 2000 palabras) Un original y dos copias.
- Una copia de la documentación que acredite: Personería jurídica de la OSC vigente, Estatutos actuales, Certificado notarial de autoridades de la Institución.

Por consultas dirigirse al mail **detginmujeres@gmail.com** o al teléfono 24000302 int. 1654/1655 en el horario de 10 a 16 horas.

Los resultados se publicarán en la Web de Inmujeres el día miércoles 31 de agosto.