

Informe de evaluación sobre la viabilidad de aplicar el Modelo de Calidad con Equidad de Género - Relevamiento de situación en FING en la temática

Introducción	2
Género en la UdelaR	2
Modelo de Calidad con Equidad de Género y su aplicación en la UdelaR	3
Breve introducción al Modelo	3
Antecedentes en la UdelaR	5
Beneficios del Modelo	5
¿Qué implica la implantación del modelo en Fing?	6
Resultados de la aplicación del modelo en la UdelaR	7
Situación de FING	8
Distribución según género en la enseñanza de grado	8
Datos de docentes	10
Licencias por maternidad y uso de la sala de lactancia	12
Acciones llevadas adelante desde Fing	13
Participación en el Día Internacional de las Niñas en las TICs	13
Proyecto FRIDA	13
Comisión de Género de Fing	14
Comisión de Género del IIE	14
Otros	14
Líneas de Trabajo futuras de la comisión	14
Referencias	15

Introducción

En marco de la Comisión de Género y Relacionamento en el Ámbito de Trabajo (Refs: Eliana Budelli & Valeria Larnaudie) se plantearon los siguientes objetivos de trabajo:

- Estudiar beneficios, viabilidad y recursos implicados en la aplicación de este Modelo en la Facultad de Ingeniería.
- Estudiar de los documentos e informes existentes.
- Realizar reunión con la coordinadora del Modelo en la UdelaR y otros actores vinculados.
- Elaborar un informe con los resultados de estas etapas.

En particular, se recopiló y estudió información sobre el Modelo y se realizó una reunión con dos referentes/coordinadoras de la implementación a nivel de UdelaR: Victoria Espasandín y Andreina Moreira. Al finalizar el documento se incluye un relevamiento de la situación de FING en esta temática tanto a nivel de docentes como de estudiantes. También, se realiza un listado de las principales líneas de trabajo a encarar durante el 2019.

Género en la UdelaR

Primeramente es importante mencionar que la UdelaR se comprometió a impulsar a nivel de la enseñanza de grado y posgrado, la investigación científica, la extensión y demás actividades en el medio, la presencia de los problemas y los retos vinculados al género en toda su complejidad y desde una perspectiva de derechos.

Según el texto de la declaración del CDC de marzo de 2017:

Reconociendo:

- 1. La importancia de promover la igualdad de género en la sociedad uruguaya, así como en la propia Universidad de la República.*
- 2. Que la defensa de los derechos humanos, la justicia y el bienestar social incluyen desplegar acciones en favor de la igualdad de género.*

Se compromete a:

- 1. Promover las políticas en favor de la igualdad de género establecidas en el derecho interno y en los instrumentos jurídicos internacionales suscritos por el país.*
- 2. Implementar estas políticas al interior de la propia institución, con arreglo a la normativa universitaria, profundizando las acciones orientadas a reducir discriminaciones, desigualdades y brechas, así como las diferentes modalidades de violencia basada en el género.*
- 3. Impulsar a nivel de la enseñanza de grado y posgrado, la investigación científica, la extensión y demás actividades en el medio, la presencia de los problemas y los retos vinculados al género en toda su complejidad y desde una perspectiva de derechos.*

Modelo de Calidad con Equidad de Género y su aplicación en la UdelaR

Breve introducción al Modelo

El Instituto Nacional de las Mujeres - Ministerio de Desarrollo Social, como organismo rector de las políticas públicas de género en Uruguay, tiene el mandato de orientar dichas políticas para que contribuyan a eliminar las desigualdades entre varones y mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos. Dentro del amplio campo de las políticas públicas, se

encuentran aquellas vinculadas al ámbito del trabajo. En este sentido, el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) es un programa que se ubica institucionalmente dentro de una política pública dirigida al ámbito laboral, llevada adelante por la División de Políticas Transversales y Empoderamiento. Tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de género dentro de instituciones públicas y privadas.

Las instituciones, a través de sus prácticas (implícitas y explícitas, formales e informales, intencionales y no intencionales) definen, mantienen y reproducen la desigualdad de género en el mercado laboral y, por tanto, juegan un papel muy importante en el cambio social. En este sentido, el Modelo es una herramienta para la transformación de la distribución desigual de poder en las relaciones entre géneros.

En resumen, el Modelo de Calidad con Equidad de Género es una guía que establece un conjunto de requisitos cuyo cumplimiento permite desarrollar progresivamente estructuras de trabajo más justas y eficaces, desde un enfoque de igualdad de género. Inspirado en la estructura de la normalización técnica internacional (en particular las normas ISO 9000 de gestión de calidad y la norma de responsabilidad social empresarial SA 8000), el mismo constituye una suerte de “estándar de igualdad de género” en el ámbito laboral, evaluable por el Instituto Nacional de las Mujeres.

El modelo se estructura en 4 niveles, cada uno prevé acciones a cumplir que se van acumulando su grado de exigencia. En la Figura 1 se muestran dichos niveles.

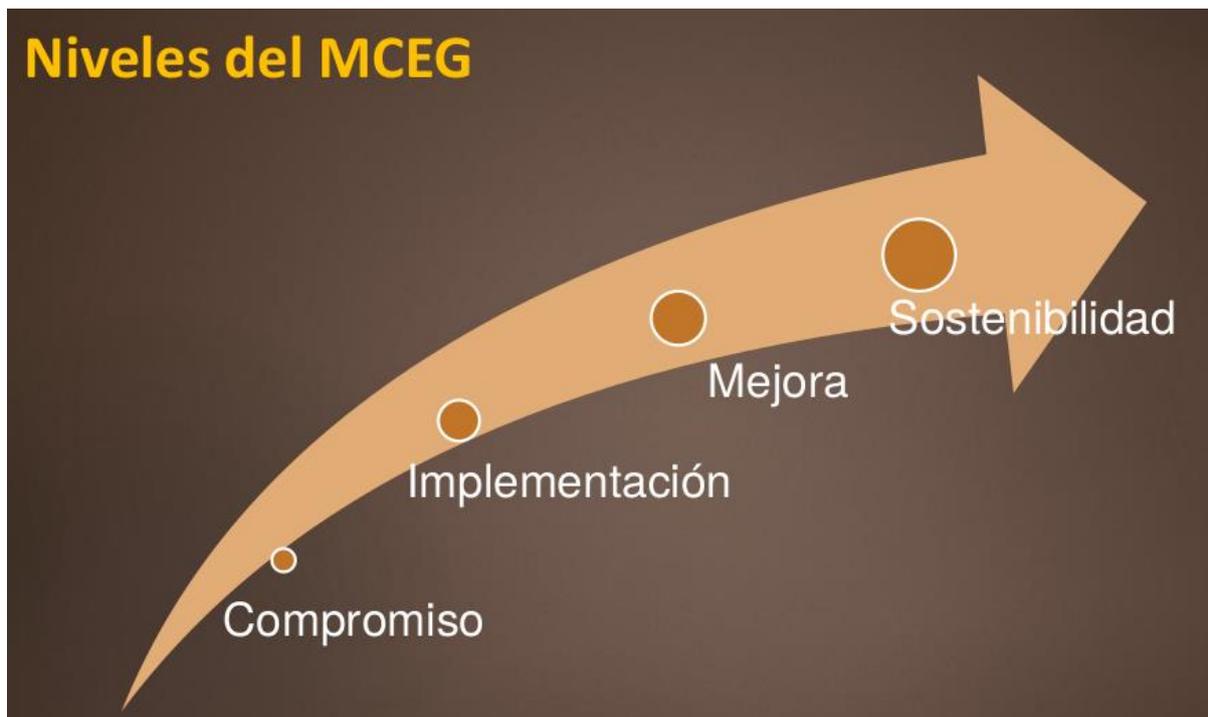


Fig.1. Etapas del MCEG

Nivel 1: El nivel 1 se centra en producir las capacidades para trabajar en un documento que contenga la política calidad con equidad de género, sentando las bases del compromiso de la organización con la implementación del Modelo. Los principales hitos de este nivel son la elaboración de un primer diagnóstico organizacional con perspectiva de género, a través del cual se identifican las brechas de género presentes en la organización; la asignación de recursos económicos y personal capacitado; la conformación de los primeros equipos de trabajo en la organización (Comité de Calidad del Modelo de Calidad con Equidad de Género, mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones), y la generación de un primer Plan de Acción para el período siguiente. El compromiso deberá reflejarse en una política de calidad con equidad de género propia de la organización.

Nivel 2: El nivel 2 se focaliza principalmente en el desarrollo de distintos procedimientos de actuación que permiten eliminar sesgos de género al transparentar las “formas de hacer”. En este nivel se avanza en la instalación de equipos y procedimientos formales de intervención para el abordaje de situaciones de violencia doméstica, discriminación racial, así como otras formas de discriminación. En el caso de violencia doméstica las acciones deberán estar orientadas a una derivación asertiva, en cambio para los casos de acoso sexual laboral, discriminación racial, y otras formas de discriminación asociadas al empleo, se deberá contar con procedimientos formales adecuados para el abordaje de cada situación. Como en todos los niveles próximos, se aplica un plan de acción, se evalúan los avances y se elabora uno nuevo.

Nivel 3: El nivel 3 se caracteriza por profundizar las acciones en corresponsabilidad y en la justa valoración y remuneración de las tareas. Asimismo, se focaliza en el desarrollo de acciones hacia los proveedores y personal subcontratado, así como en la difusión externa del Modelo.

Nivel 4: El nivel 4 se centra en la evaluación de los efectos agregados de las acciones realizadas en el marco del Modelo y en el desarrollo de mecanismos de sostenibilidad de una política de género. Especialmente, se trata de analizar la evolución de ciertos indicadores medidos a lo largo de todo el proceso y prever la medición del impacto del Modelo.

Antecedentes en la UdelaR

- 2001 creación de la Red Temática de Género (RTG), obj. fortalecer los estudios de género, trabaja en las tres funciones: investigación, docencia y extensión.
- 2012 creación de la Comisión Abierta de Equidad y Género –CAEG. Objetivo: elaborar y poner en marcha acciones para incorporar la perspectiva de género en la gestión organizacional. Diseñar, implementar y evaluar las pp de género.
- Oct. 2013 - Firma del convenio UdelaR – Inmujeres/Mides. Comienza la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG). Se adhieren 7 Facultades: FCS, FDER, FVER, FAGRO, FCEyA, FPSICO y FHCE.
- Nov. 2013 – se integra el Equipo MCEG con 15 expertas en género.
- agosto 2014 – se presentan 8 informes DIAGNÓSTICOS, dimensionan el problema, visibilizan las brechas de género dentro de la Universidad.
- Julio 2015 - re-conformación del equipo del MCEG. 4 integrantes: 3 asesoras en las Facultades y una coordinadora, asesora de la CAEG.
Comienza una etapa de fortalecimiento de los Comités y/o Comisiones de Género: mantienen reuniones periódicas, elaboran reglamentos de funcionamiento, diseñan e implementan Planes de Acción anuales, sistematizan las acciones: estrategias de sensibilización, de comunicación, instancias de formación, etc.
- 2017-2018 comienzan a Certificar Nivel 1 COMPROMISO las Facultades adheridas
- Nov 2017 – Auditan FCS y FCEYA, obtienen Nivel 1. Compromiso
- Junio/julio 2018 – Auditarán FVET y FAGRO Nivel 1.
- 2017-2018, período de expansión: FADU adhiere, interés de Fic, Fing, Farte. FEnfermería

Beneficios del Modelo

- Reducción de brechas de género en el ámbito laboral.
- Transformación de las estructuras de trabajo y gestión de recursos humanos, de manera que sean más justas y eficaces.
- Eliminación progresiva de las inequidades de género y las distintas discriminaciones.
- Promoción del desarrollo de una cultura organizacional orientada a la equidad (que integre el valor de la equidad en sus prácticas) y la promoción del cambio social.
- Busca transformar el mundo del empleo, mejorar el clima y las condiciones de trabajo y estudio desde un enfoque de igualdad de género.

¿Qué implica la implantación del modelo en Fing?

Los niveles mencionados en la descripción del MCEG tienen varios ejes de aplicación. A continuación se describen y se enumeran los requerimientos y recursos necesarios.

EJE 1. COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

- Nota al CDC comunicando la voluntad de la FING de adherir al MCEG y solicitando el apoyo de la CAEG en la instalación.
- Conformar un Comité y/o Comisión (un equipo de trabajo) que lidere el proceso de implementación. Deberá estar integrado por al menos 5 personas: un/a representante de decanato, un/a integrante de RRHH o personal, un/a integrante del equipo de comunicación, un/a asesora de género, un/a representante de los distintos órdenes: Funcionarias/os TAS, Docentes y Estudiantes, otros que consideren pertinentes.
- Elaborar un Reglamento escrito del Comité, en el que se defina la integración, responsabilidades y funciones del Comité, avaladas por el Decanato y difundidas en la FING.
- Elaborar una Política de calidad con equidad de género. Plasmada por escrito, difundida y comprendida por todo el personal.
- FING deberá identificar, comprometer y proporcionar recursos específicos: humanos, económicos, materiales, logísticos (apoyo administrativo). Es necesario disponer de un grado 2 10 horas que trabaje con las coordinadoras del modelo. Este recurso se podría solicitar a central, pero de no ser otorgado deberá ser cubierto por la Fing. Además se debe disponer de las horas de los miembros de la comisión, cuya dedicación estaría en el entorno de 5 horas semanales durante 6 meses.
- Elaboración del Diagnóstico organizacional, identifica desigualdades. Analiza distintas dimensiones:
 - Distribución socio-demográfica.
 - Modo de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias.
 - Sistema de remuneraciones.
 - Oportunidades de capacitación y desarrollo.
 - Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia de género, discriminación étnico-racial, y otras formas de discriminación.
 - Acciones de corresponsabilidad.
- A partir del diagnóstico se hace un análisis FODA para implementar el Modelo.
- Elaborar un Plan de Acción, con objetivos específicos, metas, acciones, responsables, recursos, plazos.

EJE 2. DISCRIMINACIONES Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Conformación de un Mecanismo encargado de la recepción y seguimiento de situaciones de discriminación, acoso sexual, violencia doméstica (compromiso de confidencialidad).

EJE 3. MODOS DE ENTRADA, CARGOS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Incorporación de las variables sexo, discapacidad y ascendencia étnico-racial en bases de datos y registros de personal.

EJE 4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Difundir la explicación de los rubros que componen las remuneraciones.

EJE 5. CAPACITACIONES Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

Expansión progresiva de actividades de capacitación y/o sensibilización en género, con énfasis en acoso sexual y violencia doméstica.

Diseñar y aprobar un Plan de Capacitación.

Integrantes de Comités deberán recibir capacitación en género y enfoque étnico-racial afrodescendiente de al menos 8 horas de duración.

EJE 6. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

Conciliación con corresponsabilidad. Incluir en la política de género el compromiso con la corresponsabilidad, contribuyendo al cuidado de las personas dependientes y la distribución del trabajo no remunerado.

EJE 7. COMUNICACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Comunicación inclusiva. Acciones de difusión del MCEG.

Comunicar los objetivos y metas del MCEG, la política, el diagnóstico, el plan de acción y de capacitación, integración, funciones y responsabilidades del Comité, la existencia del mecanismo de inequidades, acoso y violencia de género.

Resultados de la aplicación del modelo en la UdelaR

Aunque "en la Universidad existe la percepción que no hay discriminación, ni desigualdades estructurales entre mujeres y varones, fundada en el proceso de feminización de la Universidad: más estudiantes, más funcionarias TAS y más docentes mujeres", los diagnósticos muestran:

- oportunidades desiguales para el desarrollo profesional,
- segregación por áreas de conocimiento,
- estereotipos de género en las tareas y funciones,
- desigualdades salariales,
- desigualdades vinculadas a las cargas familiares,
- segregación vertical,
- existen situaciones de acoso moral, sexual, de violencia basada en género y otras formas de discriminación.

En particular, se observan:

- Cargos políticos y docentes más altos ocupados por varones
- Docentes mujeres concentradas en grados menores.
- Cargos Dedicación Total sesgo masculino
- Áreas de conocimiento feminizadas y masculinizadas
- Plantilla de funcionarias TAS tienen mayor formación, pero se desempeñan en áreas laborales menos calificadas.
- Dificultades para conciliación de la vida familiar y laboral.
- Existen situaciones de acoso y discriminación.

Situación de FING

Distribución según género en la enseñanza de grado

En lo que respecta a la enseñanza de grado existe un estudio de género realizado por la Unidad de Enseñanza que analiza el período 2015-2017. Analizando los estudiantes que ingresan a Facultad, el ingreso porcentual de mujeres permaneció aproximadamente constante, representando un 28-29% del ingreso total (ver Figura 2).

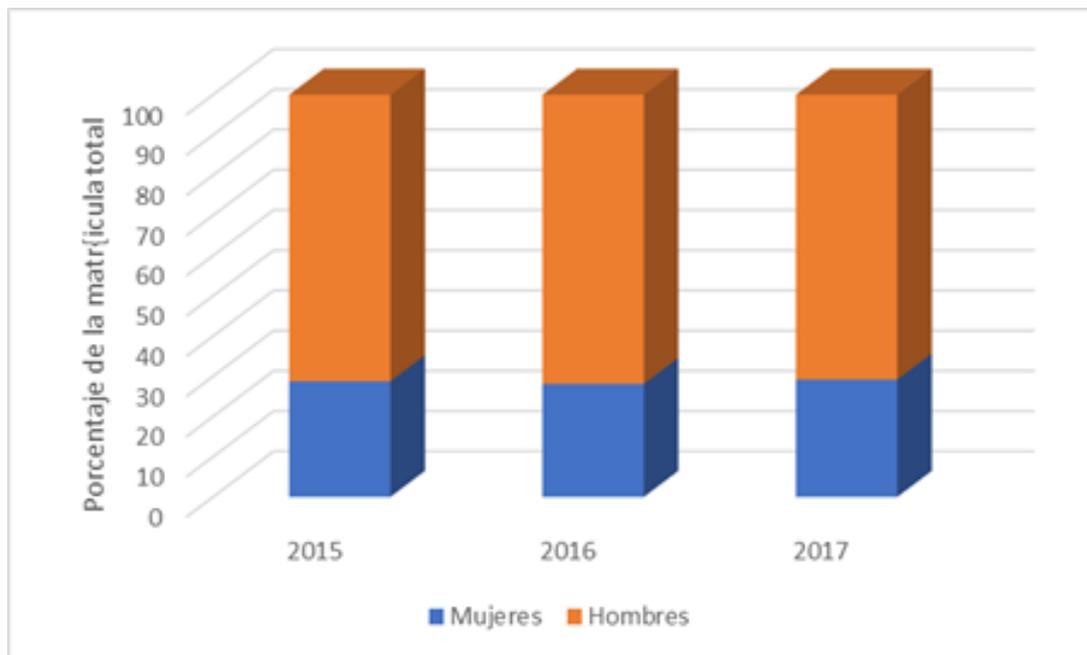


Fig.2. Porcentaje de mujeres y hombres al ingreso

A pesar de este porcentaje constante en el ingreso global, en la Figura 3 se puede observar que el ingreso analizado por carreras (sin incluir carreras compartidas con otros servicios como Ing. Química), muestra una situación más dinámica, con carreras como producción con ingreso de entre 40-55 % de mujeres, y carreras como Computación en las que el ingreso se encuentra entre un 10-15%. En Ing. Eléctrica se observa un aumento significativo en el porcentaje de mujeres que ingresaron en el 2017. Actualmente se está pensando en realizar un estudio para determinar si este aumento está o no vinculado con acciones específicas para promover la participación de mujeres como Niñas en TIC, que se discutirá más adelante.

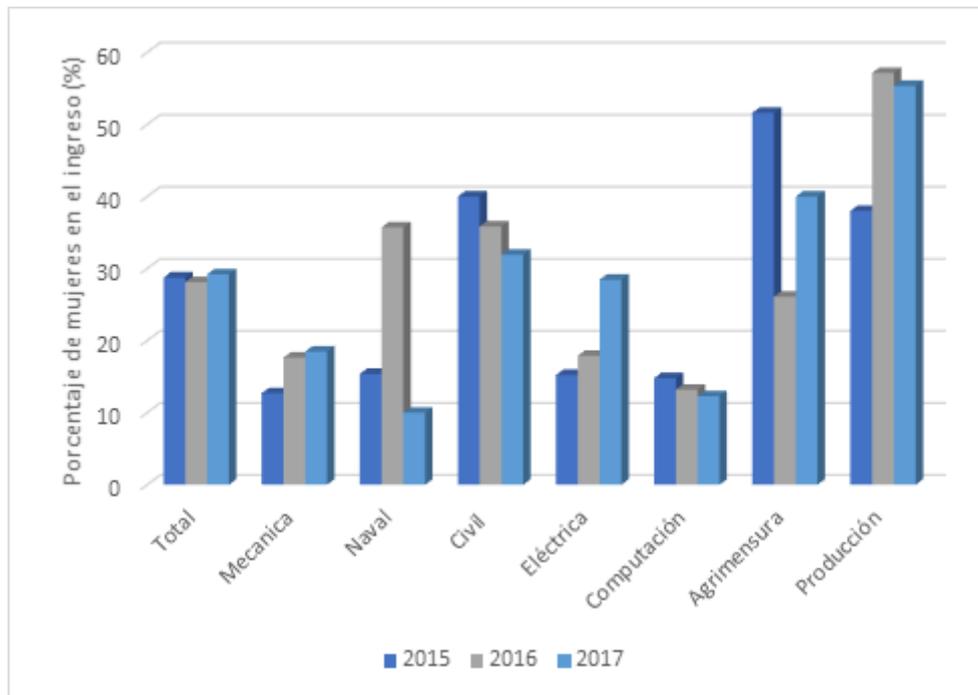


Fig. 3. Porcentaje de mujeres en el ingreso por carrera.

Analizando los porcentajes de mujeres entre los estudiantes activos, se puede observar un comportamiento casi constante en cada carrera, con diferencias importantes entre carreras (ver Figura 4). Ingeniería en Agrimensura, Ingeniería en Producción e Ingeniería Química presentan una conformación balanceada en género, siendo un 40-60 % de los estudiantes activos mujeres. Ingeniería en Alimentos presenta un bajo porcentaje de estudiantes varones, del entorno del 20%. El resto de las carreras presenta un porcentaje menor de mujeres, entre 15 y 20 % para Ing Eléctrica, Mecánica y Computación, entre 20 y 30 % para Naval y en el entorno de 35% para Ingeniería Civil.

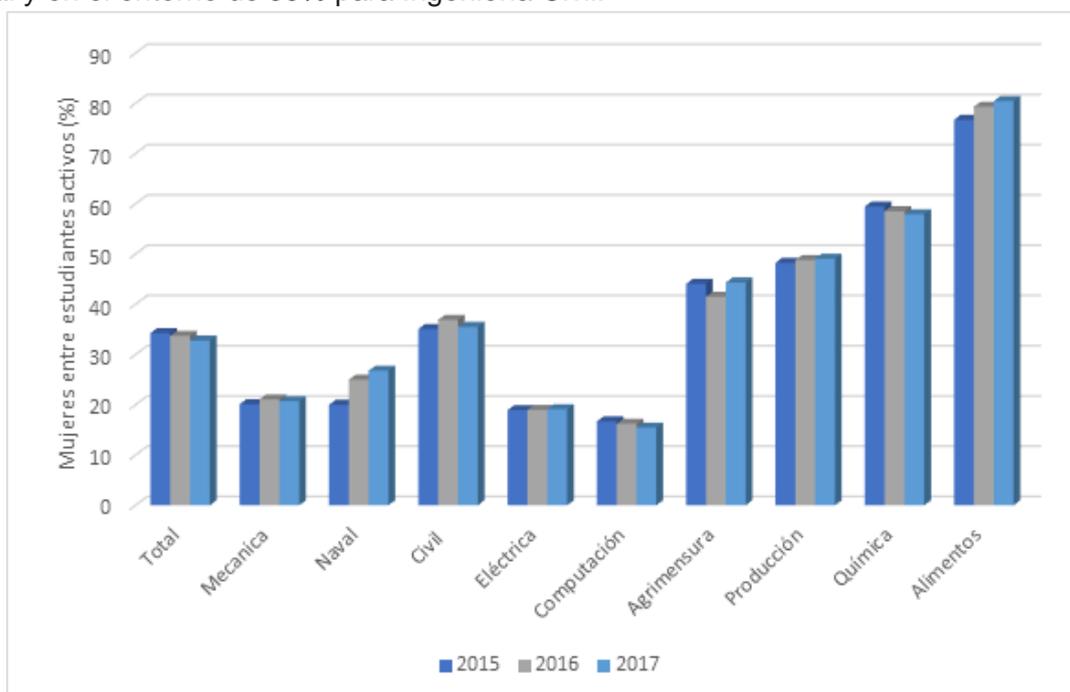


Fig 4. Porcentaje de mujeres entre los estudiantes activos por carrera

Datos de docentes

Las Figuras 5 y 6 muestran la distribución de grados de Fing por género (en cantidad y porcentaje respectivamente), en el año 2017. La Tabla 1, y la Figura 7 muestran la distribución por género según instituto y grado, estos datos se obtuvieron del análisis realizado por la Comisión de Relaciones Laborales - ADFI.

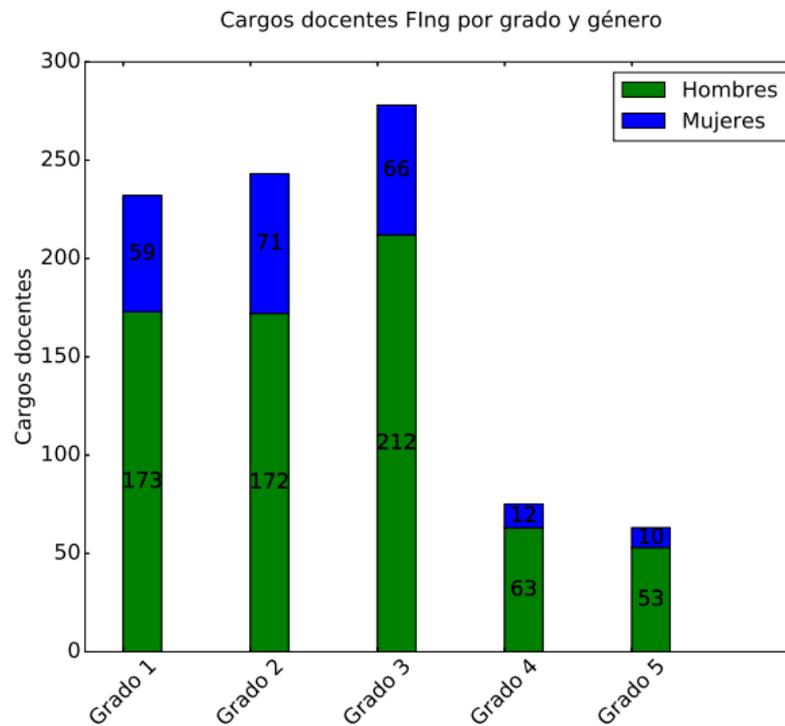


Fig 5. Número de cargos docentes por género y grado en Fing

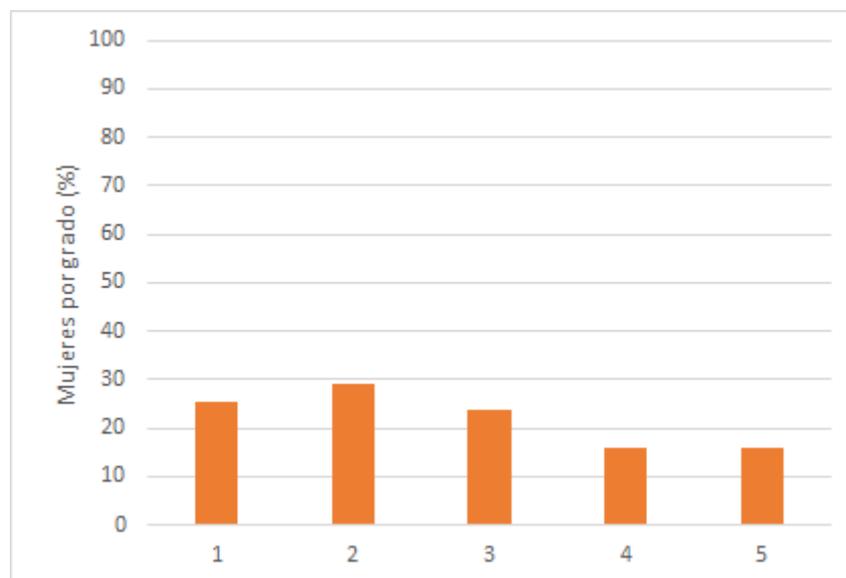


Fig 6. Porcentaje de cargos docentes ocupados por mujeres, por grado en Fing

Grado	1			2			3			4			5			TOTAL		
Instituto/Género	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	H+M
DISI	1	2	3	1	0	1	5	2	7	2	0	2	0	0	0	9	4	13
IA	5	4	9	4	3	7	10	5	15	1	1	2	2	0	2	22	13	35
IEM	4	2	6	1	2	3	12	3	15	2	1	3	0	0	0	19	8	27
IET	10	1	11	18	6	24	24	9	33	5	0	5	3	0	3	60	16	76
IF	11	4	15	14	6	20	5	6	11	5	1	6	7	0	7	42	17	59
IIE	33	8	41	37	4	41	44	4	48	14	0	14	12	2	14	140	18	158
IIMPI	18	4	22	13	3	16	28	2	30	5	0	5	0	0	0	64	9	73
IIQ	15	10	25	3	15	18	16	11	27	6	2	8	1	3	4	41	41	82
IMERL	25	8	33	16	8	24	14	7	21	5	1	6	7	1	8	67	25	92
IMFIA	19	7	26	10	6	16	13	3	16	4	2	6	7	1	8	53	19	72
INCO	23	6	29	36	14	50	38	12	50	11	3	14	10	3	13	118	38	156
ING FORESTAL	1	1	2	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	7
TEC. TELECOM	6	0	6	9	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	1	16
UEFI	0	2	2	2	3	5	0	2	2	0	1	1	0	0	0	2	8	10
UEXT	2	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	3
URI	0	0	0	3	0	3	2	0	2	3	0	3	4	0	4	12	0	12
TOTAL	173	59	232	172	71	243	212	66	278	63	12	75	53	10	63	673	218	891

Tabla 1. Cargos docentes según grado y género por instituto.

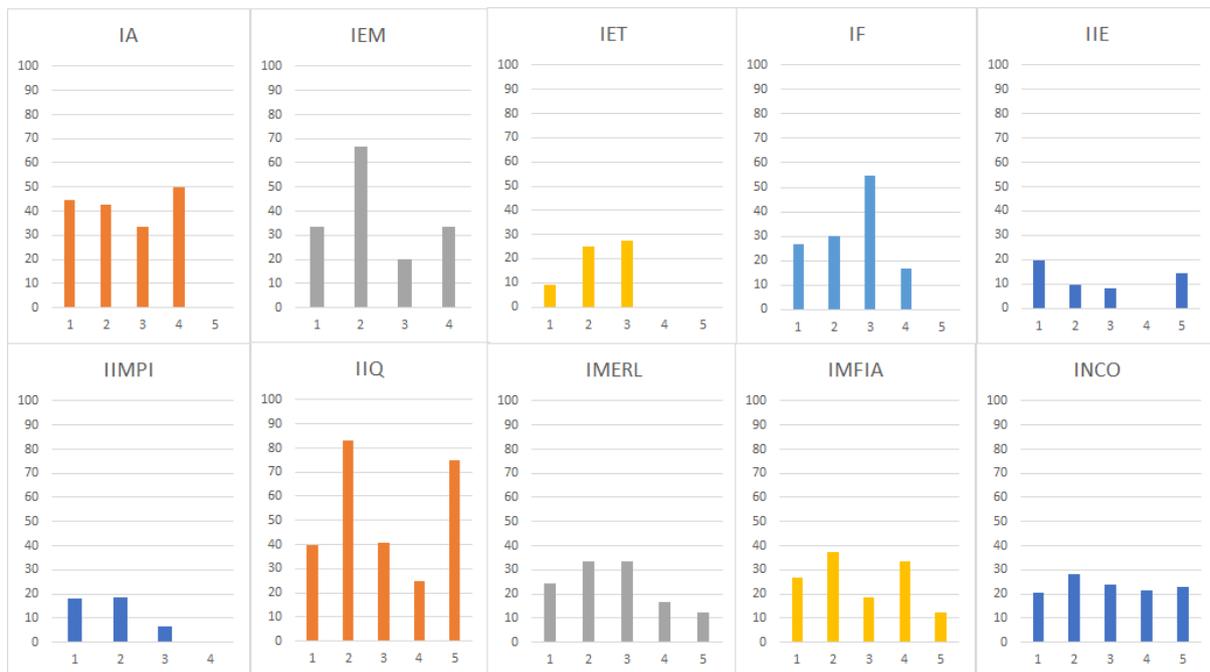
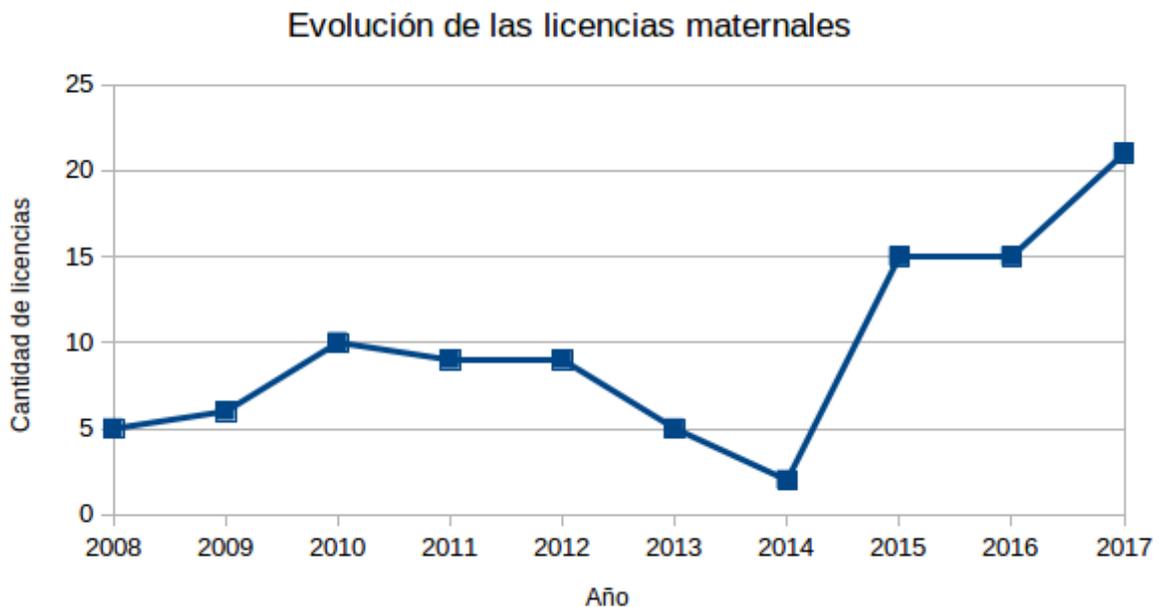


Fig 7. Porcentaje de mujeres por grado en los distintos institutos.

Como se puede observar en la Figura 7, existen situaciones diversas en los distintos institutos en lo que respecta al porcentaje de cargos por género y a la evolución de estos porcentajes en la carrera docente. Se puede observar que los institutos con porcentajes bajos de mujeres en los cargos docentes como el IIE, IIMPI e INCO, están asociados a las carreras con menores porcentajes de mujeres, por lo que iniciativas tendientes a promover en ingreso de mujeres en estas carreras (como las que se verán más adelante) podrían tener un efecto positivo en la conformación docente a futuro.

Licencias por maternidad y uso de la sala de lactancia

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la cantidad de licencias maternales usufructuadas en los últimos diez años. Se puede observar que en los últimos tres años hay un crecimiento significativo.



En la siguiente figura se expone la evolución del uso de la sala de lactancia. En concordancia con lo anterior, se observa en la siguiente figura que el uso de esta sala ha crecido de forma constante.



Acciones llevadas adelante desde FIng

En este apartado se resumen algunas de las acciones que se han llevado a cabo para promover el ingreso de estudiantes mujeres a carreras de Facultad.

Participación en el Día Internacional de las Niñas en las TICs

Desde hace varios años la Facultad de Ingeniería se ha sumado a la celebración del Día Internacional de las Niñas en las TICs con charlas, talleres y recorridas por las instalaciones de la casa de estudios. Este evento es una iniciativa a nivel mundial impulsada por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), que se realiza desde el año 2011, en un esfuerzo por sensibilizar a la sociedad sobre las oportunidades de estudio y empleabilidad en el área de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs). (ver detalles en [UIT-TICs]). Desde hace 2 años la actividad principal en marco de esta celebración se concentró en el dictado de talleres de robótica, circuitos y software geográfico, destinados para adolescentes de secundaria de instituciones públicas y privadas del país. En esta actividad participan docentes de los Institutos de Computación y Eléctrica, áreas más vinculadas a las TICs. Las actividades se diseñan para que las adolescentes puedan conocer e interactuar con ingenieras que trabajan como docentes e investigadoras en el área, siguiendo el enfoque de “role model”. Además de docentes, participan egresadas de las carreras de Ing. en Computación e Ing. Eléctrica y estudiantes de dichas carreras.

Se han realizado encuestas donde se ha podido constatar la gran demanda existente de este tipo de actividades, tanto por parte de las chicas como de las instituciones, quienes han mostrado gran entusiasmo en continuar participando. En cada edición (2017 y 2018) participaron unas 300 chicas de 1o a 4to (12 a 15 años) de liceos y escuelas técnicas provenientes de instituciones públicas y privadas de Montevideo e interior del país.

Producto de una de las ediciones se presentó el artículo [3] en una conferencia regional donde se resumen las actividades realizadas y los resultados obtenidos durante la edición 2017.

Proyecto FRIDA

Las docentes participantes de las jornadas mencionadas anteriormente forman parte del equipo de trabajo que obtuvo el Premio FRIDA 2018 (ver <https://programafrida.net/premios>) con la propuesta “Promoviendo carreras de TICs en adolescentes de secundaria en Uruguay”. Estos premios buscan reconocer soluciones tecnológicas innovadoras con impacto social demostrado en América Latina y el Caribe. En este caso, la propuesta presentada resume varias de las acciones que se han llevado a cabo, por docentes de los Institutos de Ingeniería Eléctrica y Computación de Facultad de Ingeniería, con el objetivo de acercar aspectos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) a estudiantes mujeres de secundaria buscando promover carreras científico-tecnológicas en las mujeres, desmitificar los estereotipos de estas áreas y disminuir la brecha de género existente. Entre las acciones realizadas se destacan: participación en el Día Internacional de las Niñas en las TICs, participación en charlas de reflexión sobre la temática en distintas

instituciones (MEC, ANTEL, MIEM, etc), participación en Ingeniería de Muestra. charlas de divulgación en liceos, etc.

Comisión de Género de FIng

En el 2018 el Consejo de Facultad de Ingeniería aprobó la creación de una Comisión de Género en Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemática. La misma está en proceso de formación y se espera que cuente con integrantes de todas las unidades académicas de la facultad, además de estudiantes y funcionarios. El objetivo de este espacio es trabajar de forma coordinada en todo el servicio en los siguientes niveles: hacia la educación primaria y secundaria promoviendo cambios en estereotipos y percepciones de profesionales STEM, hacia la interna de FIng promoviendo acciones hacia una mayor equidad de género en el ambiente laboral y carrera docente, y hacia la sociedad toda aportando a la generación de acciones de impacto que promuevan un cambio cultural hacia la reducción de la brecha en STEM.

Comisión de Género del IIE

Su objetivo principal es fomentar la igualdad de acceso a la formación en Ingeniería Eléctrica propiciando un desarrollo de las estudiantes y profesionales en los que no existan techos de cristal. También tendrá como tarea el aporte de insumos hacia la comisión de género de FIng y la de género en ADFI. Desde esta comisión se han presentado dos proyectos: uno al Art. 2 de CSIC y otro al Fondo Sectorial de Energía. Ambos proyectos, actualmente en evaluación, cuentan con un equipo multidisciplinario. En el primero se busca como objetivo principal la difusión de la carrera de Ing. Eléctrica y el segundo se orientó a un estudio estadístico de las trayectorias de las estudiantes y egresadas de la carrera.

Otros

- Participación en la Red Temática de Género-UdelaR. Referente: Valeria Durañona.
- Proyecto SAGA (STEM and Gender Advancement por sus siglas en inglés)-UNESCO. Involucra a diversos países y en donde, a nivel nacional, participan diferentes actores de la política pública, el sistema educativo nacional y el sector privado buscando abordar la problemática de la escasa participación de las mujeres en las áreas STEM a largo de los diferentes niveles educativos y sector privado. Referente: Andrea Delgado.
- “Derribando Barreras: por más mujeres en las áreas STEM”. Proyecto Art.2 (2018-2019). Referente: Andrea Delgado.

Líneas de Trabajo futuras de la comisión

- Continuar trabajando en el Centro de Cuidados para niños menores de 3 años en el marco de ADUR.
- Apoyo para asistencia a congresos cuando se tienen hijos pequeños.
- Aumento de la licencia por maternidad/paternidad (incluyendo además casos especiales como los bebés prematuros).
- Temas de género en carrera docente.

Referencias

- [1] Documento del Modelo, página de inmujeres:
<http://www.inmujeres.gub.uy/75652/modelo-de-calidad-con-equidad-de-genero>
- [2] Presentación realizada para fing por parte de las coordinadoras de la UdelaR
- [3] Andrea Delgado, Aiala Rosa, Claudina Rattaro, Andrea Viscarret, Lorena Etcheverry, Raquel Sosa, Mercedes Marzoa, Ewelina Bakala, IX Congreso de la Mujer Latinoamericana en la Computación - 46JAIIO - LAWCC, Córdoba, Argentina, 4-8 sep, page 13--20 - 2017