**Contratación de un ciclo de talleres de sensibilización y capacitación para diferentes grupos de funcionarias/os del MIEM**

**en el marco de la aplicación del Modelo de Calidad de Equidad de Género**

**Período de ejecución: marzo –setiembre 2020**

**Objetivo:** Desarrollar actividades de intercambio y capacitación que contribuyan a formar a funcionarias y funcionarios, mandos medios y jerarcas en temas priorizados por el Modelo de Calidad con Equidad. Los mismos están orientados a consolidar ámbitos laborales saludables, libres de todo tipo de violencia y discriminación así como fortalecer capacidades para el desarrollo de acciones afirmativas que consagren la equidad laboral en el Ministerio.

Incluyen estrategias de prevención, detección e intervención, formación para la gestión de información con enfoque de género y abordajes conceptuales.

Se solicita: cotización del ciclo de talleres que incluye reuniones de coordinación con la UDS, antecedentes de la organización/institución, CV del equipo técnico y una propuesta general del abordaje de estas actividades. El total de los talleres son 7 dos facilitadores y **el monto no puede exceder a 200.000 pesos uruguayos por todo concepto**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Grupos destinatarios** | **Formato y duración** | **Cantidad** | **Temas** | **Cantidad estimada de participantes** | **Facilitadoras/es** |
| Funcionariado y mandos medios | Taller 3 horas  | 5 (uno por edificio) | Género y Masculinidades. El género en el MIEM. ¿Por qué transversalizar el género internamente y en las políticas de la cartera? Perspectiva de género para el cambio cultural | Instar a participar de forma obligatoria  | 2 |
| Funcionariado y mandos medios | Taller 3 horas  | 5 (uno por edificio) | Ambientes libres de violencia: acoso moral (sexual y laboral), discriminación. Limitantes para la equidad: división sexual del trabajo, inequidades salariales, otros.  | Instar a participar de forma obligatoria  | 2 |
| Funcionariado y mandos medios | Taller 3 horas  | 5 (uno por edificio) | Dispositivos y procedimientos externos e internos. Análisis de casos, dinámicas de simulación para resolución de conflictos, detección de vulneración de derechos. Negociación.  | Instar a participar de forma obligatoria  | 2 |
| Jerarcas | Presentación con intercambio (2 horas) | 4 | Clima laboral. El rol y responsabilidad del jerarca y conductor/a de equipos para garantizar ambientes libres de situaciones de acoso, discriminación y cualquier tipo de violencia. División sexual del trabajo e inequidades. Políticas de conciliación laboral.  | 15 |   |
| Jerarcas | Presentación con intercambio (2 horas) | 4 | Normativa, protocolo, gestión de información y estrategias para garantizar ambientes de trabajo con equidad y saludables. Análisis de situación actual. Oportunidades a partir de la implementación del MCEG. | 15 | 2 |
| Áreas estratégicas: Área Gestión y Desarrollo Humano, Área Planificación y Gestión Financiero Contable, Administración) | Presentación con intercambio (4 horas) | 2 | Género, gestión de RRHH con perspectiva de género en el marco de la implementación del MCEG. Acciones afirmativas para la corresponsabilidad. Estrategias para la equidad.  | El total del funcionariado  | 2 |
| Áreas estratégicas: Área Gestión y Desarrollo Humano, Área Planificación y Gestión Financiero Contable, Administración) | Presentación con intercambio (4 horas) | 2 |  ¿Por qué es importante la información desagregada por las variables propuestas por el MCEG? Gestión de información y construcción de base de datos, elaboración de informes y llamados con enfoque de género. | El total del funcionariado  | 2 |