

Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

Facultad de Humanidades y Ciencias de la
Educación (FHCE)

Universidad de la República

Cristen Dávalos
Valentina Gómez
Junio 2014

PRESENTACIÓN Y ANTECEDENTES

El presente informe contiene el diagnóstico cualitativo y cuantitativo con perspectiva de género de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE) de la Universidad de la República (Udelar).

El Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) fue diseñado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), organismo rector en políticas de género en Uruguay, y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), con el objetivo de promover la igualdad en las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

El MCEG se caracteriza por ser: (i) voluntario en su adhesión; (ii) abierto y flexible, en el sentido de que cada organización lo adaptará a su realidad en base a la realización de un diagnóstico; (iii) temporal, su culminación depende de los grados de avance y de la superación de las desigualdades detectadas, (iv) participativo, aspirando a la participación e involucramiento de todos los actores, y (v) de carácter certificable mediante auditorías anuales.

El MCEG se desarrolla en cuatro niveles por los que deben transitar las organizaciones que lo adopten para llegar al *Sello de Calidad con Equidad* brindado por el LATU con el reconocimiento del INMUJERES. Esos niveles son: compromiso, implementación, mejora y sostenibilidad. El cumplimiento de cada uno de los niveles permite asimismo obtener certificaciones que son pasos intermedios antes de alcanzar el Sello.

El Nivel 1 – compromiso – se consta de cuatro componentes: (i) la “Adhesión” que implica la firma, por la alta dirección del organismo en cuestión, de un documento que exprese la necesidad de identificar las desigualdades de género e intervenir sobre sus causas y consecuencias; (ii) etapa de diagnóstico que implica la elaboración de una línea de base a partir del relevamiento de indicadores cuantitativos y cualitativos que den cuenta de todos los mecanismos que determinan las desigualdades existentes mujeres y varones en la organización; (iii) la conformación de un “Comité de trabajo de Calidad con Equidad” dentro de la organización encargado de dar seguimiento al proceso, y (iv) la elaboración de un “Plan de Acción” y “Plan de Capacitación” adaptado a la problemática encontrada en la etapa de diagnóstico.

El Nivel 2 – implementación - consiste en la implementación de los planes de acción y de capacitación (elaborado y definido en el Nivel 1), en tanto el Nivel 3 – mejora - supone avanzar y profundizar con el plan de acción, y también incluye la realización de una auditoría interna y la difusión externa del MCEG. El nivel 4 – sostenibilidad – se centra en la presentación de los indicadores de resultados del proceso, demostrando tendencias positivas en reducir la inequidad de género.

En el 2012 se aprobó la resolución en el *Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal* de la Udelar y luego en el 2013 se firmó un convenio con el INMUJERES (MIDES)¹ para implementar el MCEG en las siguientes 7 facultades: Agronomía, Ciencias Sociales, Ciencias Económica, Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación, Psicología y Veterinaria.

La estructura para la implementación del MCEG está compuesta por la *Comisión Abierta de Género*, un comité central encargado de dar seguimiento al proceso e integrada por un representante de cada uno de los órdenes (estudiantes, docentes, egresados), y por personal, decanato y dos delegados de la Red de Género. Además, se conformó el *Comité de calidad con equidad de género* en la FHCE con integrantes de cada uno de los órdenes, personal, decanato, comunicación y el sindicato (ver tabla 1). Para apoyar la etapa de diagnóstico, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE) se contrataron a dos asesoras en género (grados 1 y 2) por un plazo de seis meses con los objetivos de que integren el comité, así como de elaborar un informe cualitativo y cuantitativo de la situación de las mujeres y los varones funcionarios docentes y no docentes en el servicio, que permita identificar, en el caso de existir, las brechas e inequidades así como construir una línea de base que haga posible su mejora.

Tabla 1: Integrantes del “Comité de calidad con equidad de género de la FHCE”

Nombre	Representación de:
Aldo Marchesi	Docente
Gladys Viera	Personal
Natalia Montealegre	Decanato/Comunicación
Sara López	Egresados
Valeria Grabino	Egresados
Verónica Laurito	Personal
María José Scaniello	Asesora en género, Asistente grado 2
Valentina Gómez	Asesora en género, Ayudante grado 1

¹ Ver comunicado de prensa:

<http://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/inmujeres-implementara-modelo-calidad-equidad-genero-udelar>

METODOLOGÍA PARA EL DIAGNOSTICO

El diagnóstico de la FHCE parte de una metodología enfocada en la realización de una línea de base que permite identificar las principales brechas de género en ocho ejes preestablecidos por INMUJERES (ver *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género*, Inmujeres, 2012):

1. Distribución sociodemográfica
2. Nivel de entrada a la organización
3. Cargos, funciones y competencias
4. Sistema de renumeración
5. Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad
6. Oportunidades de capacitación y desarrollo
7. Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género
8. Incorporación de la perspectiva de género en cultura organizacional

Para cada uno de los ejes, el MCEG propone una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos con el propósito de corroborar la existencia o no de la información necesaria para el diagnóstico. Por un lado, en la FHCE se utilizaron datos cuantitativos a partir de una variedad de bases de datos existentes a la que se accedieron mediante registros administrativos de las secciones de Personal y de Contaduría. Por otro lado, la información cualitativa se construyó a través de entrevistas en profundidad a agentes claves así como a los propios integrantes de los *Comité de Calidad con Equidad* para complementar con elementos subjetivos relativos a las opiniones y percepciones de las personas que trabajan en la la FHCE de la Udelar

Para relavar los 8 ejes de investigación con perspectiva de género, surgieron una variedad de dificultades vinculadas a la metodología cuantitativa. Primero, no existen datos desagregados por sexo en la base de datos proporcionada por las secciones de Personal y Concursos, y los departamentos de Secretaria, Gobierno de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE). Los datos respecto al sexo de las personas estaban expresados en una de las bases proporcionadas por el Departamento de Contaduría, de forma que se cruzaron las distintas bases para acceder a los datos concretos. Segundo, el uso e implementación del SIAP es reciente en la facultad y existen brechas y variaciones en los datos proporcionados. Por un lado, no existen todas las variables para realizar el análisis en cada de los ejes, y por otro lado no coinciden el total de la población entre las distintas bases de datos. Considerando estas variaciones en el número total de la población, en el informe se explicita el número de funcionarios contemplados en cada base de datos.

Uno de los ejes críticos para el que no existe registro formal y sistemático corresponde al “Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad”. Este eje tiene como objetivo identificar las acciones de la organización para promocionar la conciliación laboral-familiar, y los indicadores previstos son: existe una política de corresponsabilidad que garantice la conciliación

entre la vida laboral y familiar; existencia de un relevamientos de detección de necesidades del personal relativas al uso del tiempo; existencia de base de datos con usos del tiempo del personal; existencia de bases de datos con número de hijo/as o menos a cargo del personal según edad; existencia de base de datos con número de personas dependientes del personal; existencia de mecanismos de apoyo al personal para cuidado de menores; existencia de salas de lactancia adecuada y uso de prestaciones y reglamentos de corresponsabilidad según sexo. Ante este desafío, se relevó la información existente y a partir de una propuesta que surgió del proyecto “Políticas Universitaria de corresponsabilidad” de la Red de Género se elaboró un formulario como herramienta para relevar las complejidades para compatibilizar la vida laboral y familiar de los funcionarios de la FHCE de la Udelar².

Finalmente, y a modo de difusión, este informe general se presentó ante el *Comité de calidad con equidad de género* de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE). Además, los avances de la etapa de diagnóstico se comunicaron a través de Comunicaciones de la FHCE (portal y boletín)³.

² La versión electrónica de la propuesta del formulario del uso del tiempo para la Universidad se puede ver en el enlace:

<http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=1691574&MT=X#Inicio>

³ Ver comunicado: <http://www.fhuce.edu.uy/index.php/noticias/3398-se-implementara-en-fhce-el-modelo-de-calidad-con-equidad-de-inmujeres>

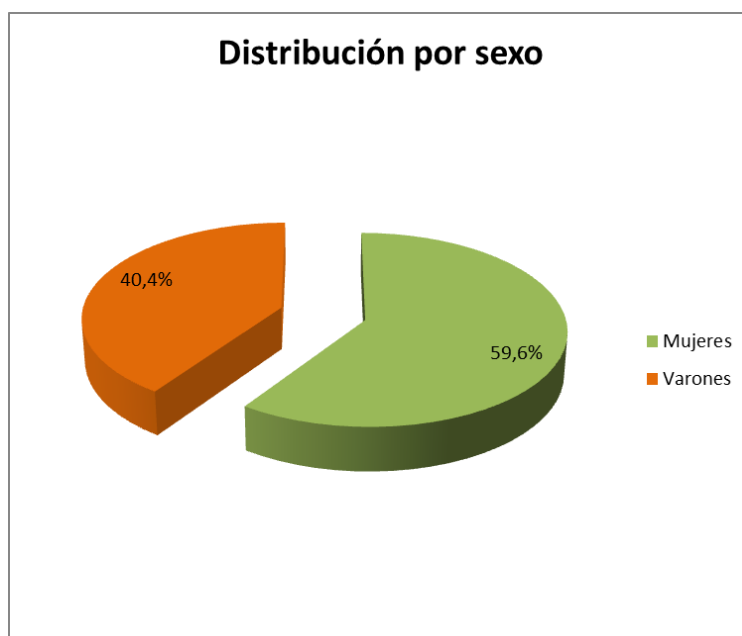
EJE 1: Distribución sociodemográfica

Con el fin de establecer una línea de base de la situación de las mujeres y de los varones funcionarios docentes y no docentes en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE), en este capítulo se pretende conocer la distribución de varones y mujeres en la estructura organizacional, así como su comportamiento en relación a distintas variables como edad, antigüedad y área geográfica.

Distribución del personal

La Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE) se compone de un 18,6% de personal no docente⁴ y de un 81,4% de personal docente⁵ (total de funcionarios⁶: 582). En relación a la **distribución del personal según sexo** en el gráfico 1 se observa un predominio de mujeres, las que alcanzan 59,6% en comparación de un 40,3% de varones (347 mujeres y 235 varones).

Gráfico 1: Distribución del personal total por sexo



Fuente:Elaboración propia a partir de la base de Planilla de Funcionarios facilitada por Sección Personal, 2013

⁴ Incluye becarias y pasantes

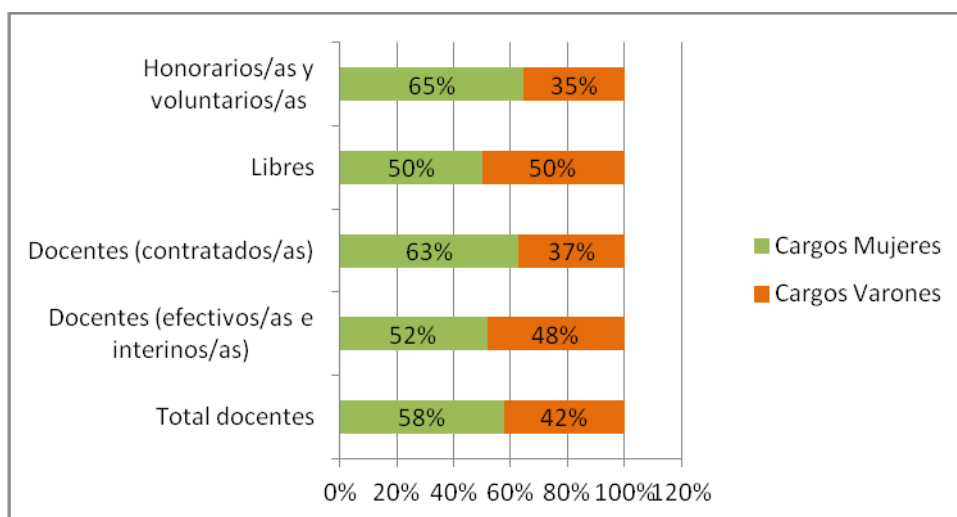
⁵ Incluye colaboradores honorarios y docentes libres.

⁶ El total de funcionarios y funcionarias se toma en base a la Base de datos proporcionada por el Departamento de Contaduría según los datos del mes de Noviembre de 2013. La categoría incluye: docentes honorarios (colaboradores honorarios y docentes libres), docentes grado 1 al 5 (contratados, interinos, efectivos), docente grado 22; funcionariado TAS (interinos, efectivos), pasantes y becarios.

La **distribución del personal según ámbito por sexo** muestra que la FHCE está atravesando un proceso de feminización en ambos universos -docentes y no docente- aunque de forma más marcada en cargos no docentes. En el ámbito docente las mujeres alcanzan el 58% y los varones un 42% (274 mujeres y 200 varones), en comparación a la plantilla no docente con un 67,5% de mujeres y un 32,5% de varones (73 mujeres y 35 varones).

Considerando el **tipo de contratación del personal por sexo** el gráfico 2 muestra que existe una mayoría de docentes mujeres en todos los tipos de cargos, salvo en las contrataciones libres que hay paridad entre las mujeres y varones (son 4 cargos ocupados por 2 mujeres y por 2 varones). En los cargos de honorarios y voluntarios, que tienen una contratación precaria, las docentes mujeres están sobre representadas con un 65% (51 cargos), mientras que los varones solo ocupan el 35% (28 cargos). Mientras que en los cargos efectivos e internos que tienen una relación laboral estable en comparación con los honorarios, en el gráfico se señala que existe un leve predominio de mujeres (52% mujeres en 116 cargos, y 48% varones en 108 cargos).

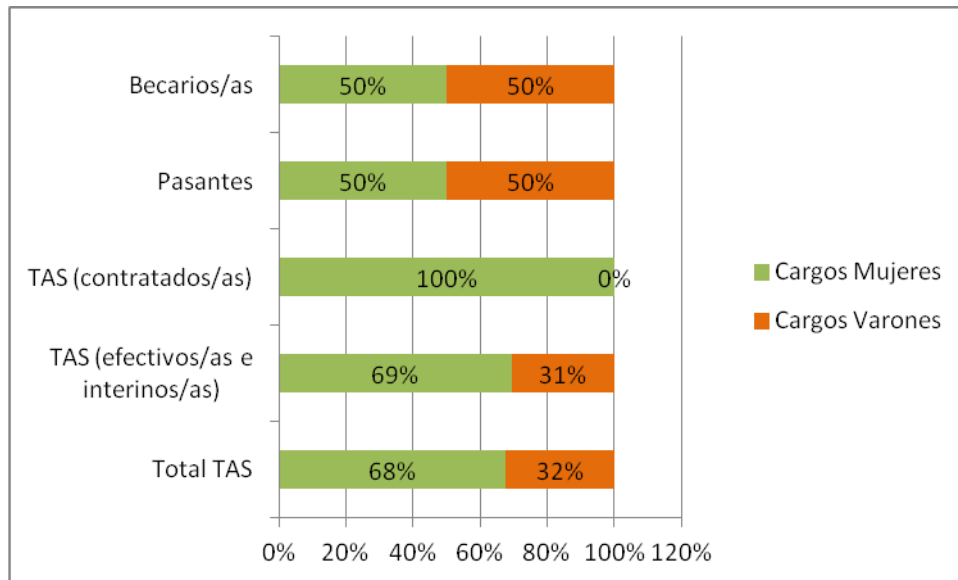
Gráfico 2: Distribución de las contrataciones del personal docente por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

Considerando el tipo de contratación del personal no docente por sexo, en el gráfico 3 se observa una feminización en la composición del personal TAS de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE). Los cargos efectivos e interinos están ocupados en su mayoría por mujeres (69%, 66 mujeres, y 31%, 29 varones), así como el cargo de contratados que está ocupado por una mujer. La distribución entre pasantes y becarios/as es equitativa con un total de 4 pasantes y 8 becarios.

Gráfico 3: Distribución de las contrataciones del personal docente por sexo



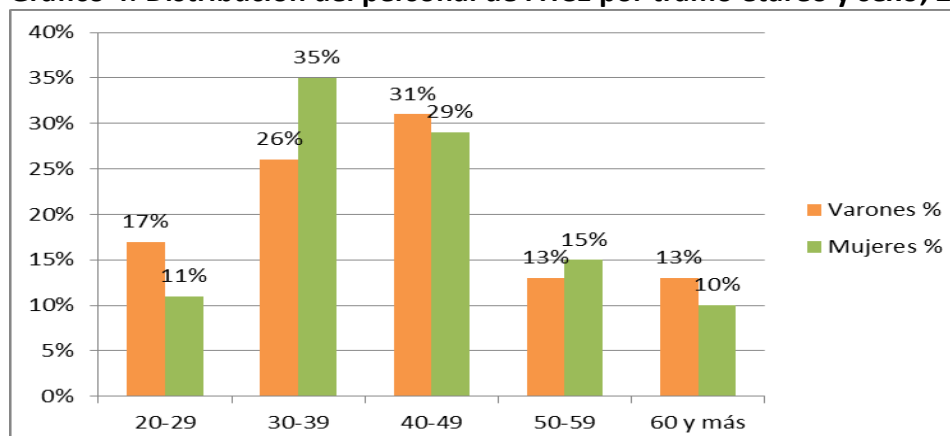
Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

Edad

En relación a la **edad promedio** de los funcionarios de la FHCE existe una población con un promedio de 44 años de edad (582 casos), que es comparable al promedio de toda la población de la Udelar (42 años de edad).

Considerando los **tramos etáreos por sexo** del personal total de la FHCE en el gráfico 4 se observan variaciones en las edades de las mujeres, a comparación de los varones. Existe un leve predominio de mujeres jóvenes (30 hasta 39 años), y un mayor número de varones mayores (entre 40-49 años).

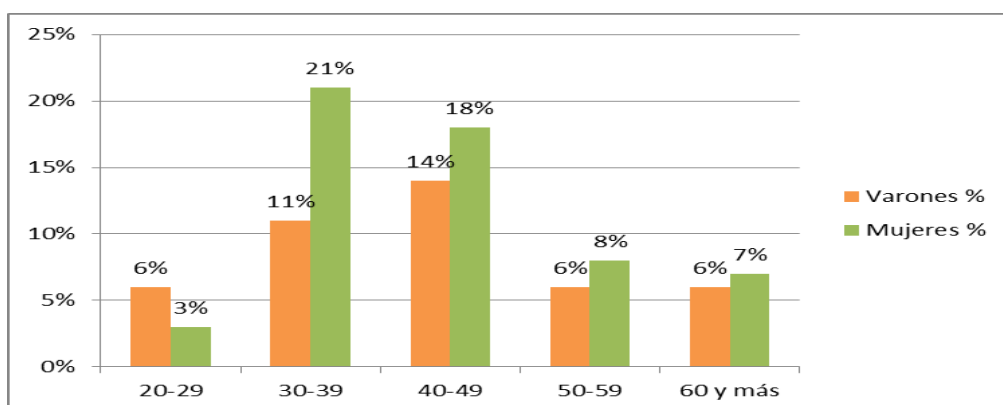
Gráfico 4: Distribución del personal de FHCE por tramo etáreo y sexo, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

En el ámbito docente, en el gráfico 4 se manifiesta un predominio de docentes mujeres en todos los tramos etarios (30-39, 40-49, 50-59 y 60 y más años), con la excepción del tramo etáreo más joven (20-29 años) donde hay un mayor número de docentes varones.

Gráfico 4: Distribución del personal docente de FHCE según tramo etáreo por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

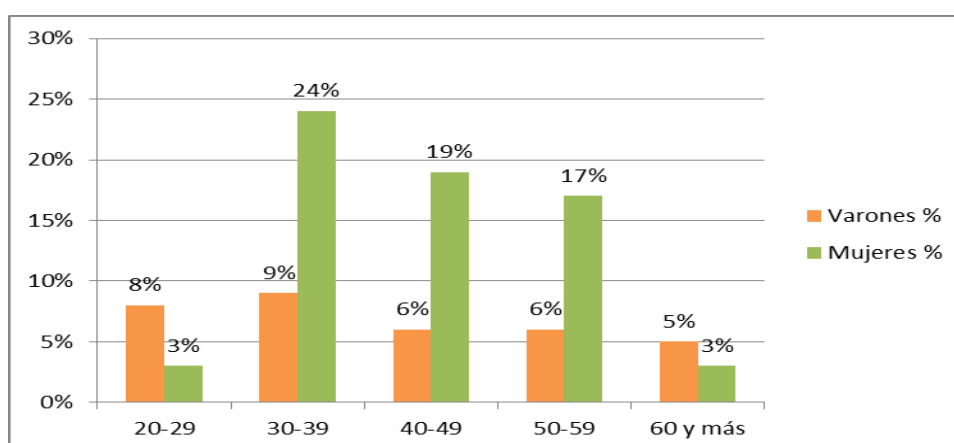
En el ámbito no docente, la distribución de edad por sexo señala que existen diferencias para los hombres como para las mujeres (108 casos en total). La mayoría del personal femenino y masculino se concentran en las edades de 30 a 39 años, considerado ser las edades reproductivas. Sin embargo, en el gráfico 5 se observan diferencias entre varones y mujeres en los tramos etarios más jóvenes donde hay una mayoría de varones⁷ (8% varones y un 3% de mujeres entre 20 y 29 años), y en los tramos etáreos envejecidos predominan las mujeres (19% mujeres y 6% varones de 40-49, y 17% mujeres un 6% de varones entre los 50 y 59 años)⁸⁹.

⁷ Los varones más jóvenes son pasantes

⁸ Ver en Anexo Tabla de Distribución docente por sexo y tramo etario, 2013 para ampliar datos.

⁹ Ver en Anexo Tabla de Distribución TAS por sexo y tramo etario, 2013 para ampliar datos.

Gráfico 5 Distribución del personal no docente según tramo etáreo y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

Considerando los distintos **cargos docentes según el promedio de edad por sexo**, en la tabla 2 se observa una paridad en los promedios de edad entre los docentes varones y mujeres en los grados 1 y 2 (49% de mujeres y 51% de varones para los grados 1, siendo el total 49 casos; 53% de mujeres y 47% de varones para los grados 2, total de casos 62). Sin embargo, existe una diferencia en los grado 3 y 4 donde las mujeres tienen un promedio de edad superior al de los varones que podría expresarse por las barreras que tienen las mujeres para escalar en las jerarquías académicas (60% de mujeres y 40% de varones para el grado 3, en un total de 73 casos; 59% de mujeres y 41% de varones en el grado 4, siendo el total 17 casos). Esta tendencia se revierte en el Grado 5 donde la media de edad de las mujeres es inferior a la de los varones, y que podría explicarse por el número de mujeres que ocupan estos cargos en comparación con los varones (6 casos de mujeres y 16 casos de varones, 27% de mujeres y 73% de varones en el grado 5).

Tabla 2: Distribución docentes¹⁰ por grado según media de edad por sexo

Grados	Promedio edad	
	Varones	Mujeres
Grado 1 Ayudante	34	34
Grado 2 Asistente	44	44
Grado 3 Prof. Adjunto	50	56
Grado 4 Prof. Agregado	50	55
Grado 5 Prof. Titular	61	57

Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

Considerando el ámbito no docente, la tabla 3 contiene datos sobre 100 funcionarios y señala que el promedio de edad de los funcionarios no docentes es inferior para los varones que para las mujeres, salvo en el cargo de jefe de sección.

¹⁰ Docentes interinos y efectivos, no considera los contratados ni al Grado 22. El total de casos son 223.

Esto podría explicarse por un lado por una feminización en los cargos no docentes, y por otro lado porque los varones predominan en los tramos etario más jóvenes.

Tabla 3: Distribución del personal no docente por grado y media de edad

Escalafones	Cargos	Promedio edad	
		Varones	Mujeres
Esc A – Profesional	Profesional II y III	-	44
	Jefe de Sección	-	58
	Directora de Dpto (*)	-	54
Esc B – Técnico	Técnico I y III	-	40
Esc C – Administrativo	Administrativo I y III	39	43
	Jefe de Sección	57	46
	Directoras de Dpto	-	55
	Director de División (*)	68	-
Esc D – Especializado	Especialista Intermedio I	67	-
	Especialista Superior I	34	-
	Pasante UTU	21	20 (*)
	Pasante (*)	-	26
Esc E – Oficios	Oficial práctico II y III	32	47
	Oficial intermedio I	59	-
	Jefe de Sección	52	-
	Director de Dpto	55 (*)	-
Esc F - Servicios Generales	Servicios Generales III	28	40
	Jefe de Sección	-	53
Esc Q - Particular Confianza	Secretaria administrativa (*)	-	32

Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

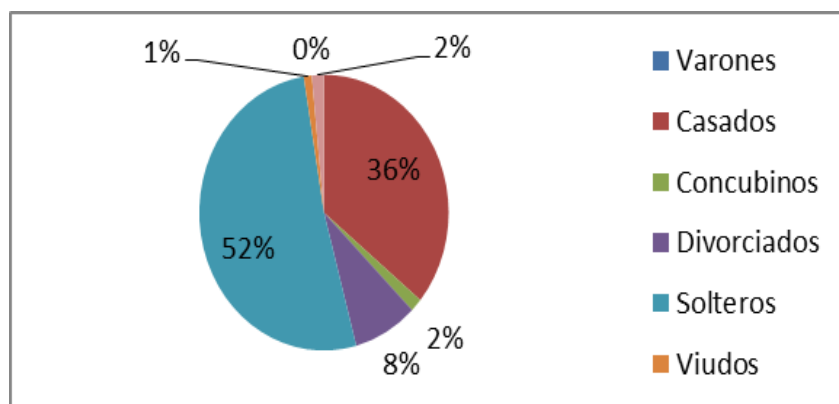
**: El dato no representa el promedio de edad si no la edad del funcionario .*

Estado conyugal

En relación al **estado conyugal** se manifiesta que la mayoría del funcionarios se encuentran solteros/as (46% de 479 casos) o bien casados/as (38% del total). En la relación entre el **estado conyugal según sexo** se puede apreciar en el gráfico 6, comparando con el gráfico 7, que una mayor proporción de varones que de mujeres declararon ser solteros (52% de varones y 41% mujeres), seguido por una mayoría de mujeres casadas (40% mujeres y 36% varones), seguido por el grupo de divorciados (13% mujeres y 8% varones), y los grupos de los separados, viudos o concubinos aparecen en porcentajes menores¹¹.

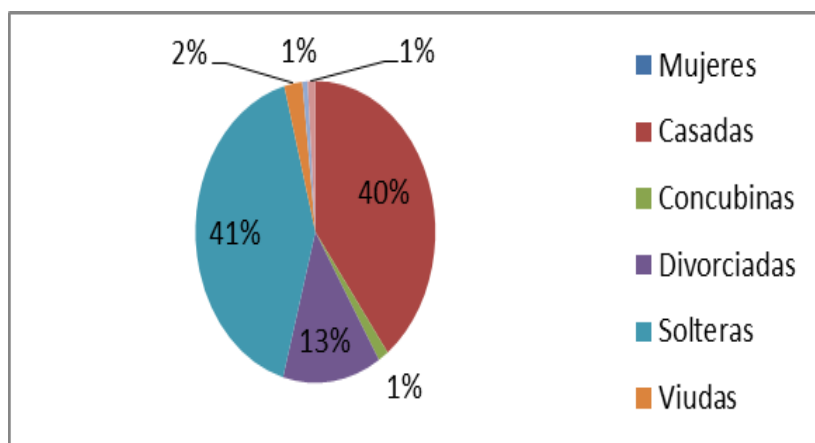
¹¹ Los totales son sobre el personal total de FHCE ya que no se obtuvo datos distinguiendo el personal docente del TAS.

Gráfico 6. Estado conyugal de los funcionarios varones



Fuente: Elaboración propia a partir de la base a Planilla de funcionarios facilitada por Personal, 2013

Gráfico 7. Estado conyugal de las funcionarias mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de la base a Planilla de funcionarios facilitada por Personal, 2013

Como recopilación, este capítulo constata que la FHCE está atravesando un proceso de feminización en ambos universos - docentes y no docente - aunque de forma más marcada en cargos de no docentes. Considerando la edad y estado conyugal por sexo, es una facultad joven donde la mayoría del personal femenino y masculino se concentran en las edades reproductivas, y en los grupos de solteros y casados.

EJE 2:

Nivel de entrada a la organización

Este capítulo pretende identificar la existencia o no de brechas de género en las prácticas institucionales formales o informales presentes en los procedimientos para reclutar el personal docente¹² de la FHCE a partir de información de la “ordenanza de concursos”, y de datos proporcionados por la Sección Concursos para el año 2013¹³.

En relación a los indicador de gestión, la FHCE cuenta con una “Ordenanza de Concursos”¹⁴ que trata sobre el procedimiento de los concursos docentes, relatando cada paso del mismo. Esta ordenanza se complementa con otras específicas para cada cargo en un régimen de contratación efectivo que son: la “Ordenanza para la provisión de cargos de grado 1 de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación” (Consejo FHCE, 22/03/00; CDC 25/07/00; DO 09/10/00¹⁵), la “Ordenanza para la provisión de cargos docentes grado 2 de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación” (CDC, 28/5/1991; DO, 2/7/1991-5/8/1991¹⁶), la “Ordenanza para la Provisión titular de cargos docentes de grado 3 de la Facultad de Humanidades y Ciencias” (Res Nº 66 del CDC, 26/12/88; DO, 20/01/89¹⁷), el “Reglamento para la provisión en efectividad de los cargos 5 y 4 de Facultad de Humanidades y Ciencias” (CDC, 03/11/87; DO, 25/11/87¹⁸). Todas estas contribuyen a aportar detalles específicos sobre lo que se espera de las personas que ocuparán los cargos respectivos haciendo énfasis en las competencias que han de poseer las personas en cada caso.

En relación al lenguaje inclusivo con perspectiva de género de las convocatorias realizadas para el personal docente, en general procuran utilizar términos globales refiriéndose al cargo en sí y no a las personas postulantes. Si bien no utilizan lenguaje inclusivo, Tampoco se menciona el sexo por lo que esto contribuye a alentar en forma igual a candidatos y candidatas, sí mencionando las competencias y tareas necesarias para el cargo como los requisitos para la postulación. Llama la atención positivamente que una de las convocatorias realizadas en forma interna a aspirantes para cumplir la

¹² La información respecto al ingreso y selección de los funcionarios no docentes está detallada en el Informe General presentado por Cristen Dávalos

¹³ Se obtuvieron los siguientes datos: listado total de concursos, listado de las publicaciones de cada llamado, y a las actas de los llamados.

¹⁴ Res. del CDC fecha 17/6/1953

¹⁵ Incluye al final del documento una resolución de FHCE con fecha del 9/10/1991, otra del 09/05/2007 y del 13/12/2008.

¹⁶ Además posee al finalizar el documento cuatro resoluciones del Consejo de FHCE con fecha de 08/11/1991, 09/10/1991, 09/05/2007 y 03/12/2008.

¹⁷ También incluye tres resoluciones posteriores del Consejo de FHCE con fecha 09/10/1991, 09/05/2007 y 03/12/2008.

¹⁸ Incluye dos resoluciones del Consejo de FHCE con fecha del 09/10/1991, 09/05/2007 y 13/12/2008.

función de Director/a de distintos departamentos, fue realizada utilizando lenguaje inclusivo al referirse al cargo buscado.

Para ingresar a la institución existen actas elaboradas durante el procedimiento de selección en las que se analizan los distintos perfiles según las competencias que se esperan por cada cargo¹⁹, contando además como parte de procedimiento méritos y pruebas para los cargos de efectividad. Sin embargo, en una entrevista realizada surge el relato sobre el momento del concurso en el que se sufren discriminación de género más sutil que queda por fuera de los relatos institucionales expresados en las actas. Si bien este podría ser un caso aislado, también pudo darse en otras oportunidades. En el caso de una docente mujer, ella explica su experiencia con un integrante del tribunal:

“Yo la pasé feo en el concurso [...] es muy difícil porque es muy personalizada la cosa, me está discriminando porque soy mujer o es machista, o porque soy joven y yo parezco mucho más joven de lo que soy. Es mucho más fácil si sos hombre, esa es mi percepción” (Docente mujer, notas de la entrevista realizada en marzo 2014).

La percepción de que siendo mujer la situación es más difícil fue compartida en otras conversaciones con personal de facultad (Sección Personal o Concursos, febrero y marzo 2014), que existen sesgos de género hacia el personal femenino porque existen departamentos que buscan tener docentes varones, situaciones en las que generalmente entre un varón y una mujer que quedan en un concurso termina ganando el varón, o situaciones en las que las listas de prelación para el personal TAS no son respetadas estrictamente sino que se solicita la primera persona de la lista respecto al género que se espera tener. Por otro lado de reuniones extraoficiales con Sección Concursos (marzo, 2014) surgen relatos que comentan que se visualizan más mujeres dentro del personal TAS porque además de presentarse en mayor cantidad a estos concursos, sucede que los varones que se presentan luego no toman posesión del cargo ya que poseían un trabajo con mejor sueldo; si bien las mujeres ocupan más lugares que los varones, son en espacios menos visibles y poco valorado (tareas administrativas, de limpieza, entre otras).

En relación al poder de incidencia de los funcionarios, en la entrevista con la persona referente de la Red Temática de Género (realizada en febrero 2014) surge el relato de un ninguneo al que se trataban los trabajos realizados por mujeres o que en las asambleas es una costumbre que se le escuche más a un varón, de la misma forma en la entrevista grupal (marzo 2014) con estudiantes expresaron que también las participaciones en clase suelen privilegiar las voces de los varones que las de las mujeres; desde la entrevista con referente de ADUR (junio 2014) se relata una situación similar: las mujeres son menos escuchadas, sucede que en reuniones van más mujeres que varones entonces se las escucha más pero luego lo que ellas opinan no se ve reflejado en hechos. En la entrevista grupal realizada con AFFUR (junio 2014)

¹⁹ Si bien la FHCE no cuenta con descripción detallada de perfiles y competencias como se verá más adelante, las ordenanzas mencionadas colaboran en exponer estos datos.

se relata que incluso cuando existen mujeres en posiciones de liderazgo suelen dar más voz a los varones. Si bien no han sido considerados los concursos para el personal TAS cabe mencionar que esta entrevista se comenta que existen pocos llamados que otorguen la posibilidad de ascender y realizar una trayectoria dentro del escalafón, lo que genera desmotivación.

Resoluciones de llamados

Los datos proporcionados por la Sección Concursos señalan que en el año 2013 la FHCE abrió un total de 99 llamados a concurso para funcionarios docentes: 10 interinos, 28 efectivos, 16 de colaboradores/as honorarios/as, 27 contratados, 18 llamados de Directores²⁰. De los 99 llamados, finalizaron 41 en el 2013, que fueron los considerados para este análisis, además de un *Llamados a oportunidades de ascenso* (LLOA, grado 3)²¹ abierto en el año 2010 y finalizado en 2013.

Inscripciones a los llamados

El total de personas inscriptas en los 99 llamados a concurso fue de 258, de las cuales las mujeres tienen un mayor porcentaje de inscripción (63%), en comparación al 37% varones (162 casos de mujeres y 96 casos de varones).

La distribución de los inscriptos a concursos docentes según **grado por sexo** señala que hay entre los aspirantes existe una sobre representación femenina en los cargos de colaboradores y en los grado 1, 2, 3, y 4. Los varones, por otro lado, se inscriben en mayor número en los grado 5²² y en el cargo de Director (ver tabla 4).

Tabla 4: Inscriptos docentes según grado por sexo

	Aspirantes en porcentaje	
	Mujeres	Varones
Colaboradores/as honorarios/as	77%	23%
Grado 1	63%	37%
Grado 2	75%	25%
Grado 3	63%	37%
Grado 4	59%	41%
Grado 5	33%	67%

²⁰ En el caso de los llamados a Directores, según una conversación mantenida con personal de la Sección Concursos, estas personas ya estaban ocupando esos roles pero de forma de encargatura

²¹ Respecto a los LLOA en la entrevista de ADUR surge el comentario de que son pocos llamados y de que la forma en que se hacen no es adecuada. Podría ser buena oportunidad generar un análisis dentro de FHCE sobre este tipo de llamados y su forma de implementación.

²² Cabe resaltar que se presentaron un total de tres personas (2 varones y 1 mujer) a los 2 llamados a concurso para el Grado 5. Si bien existen menos mujeres que se postulan a Grado 5, están calificadas y podrían acceder a buenos puestos de trabajo

Director/a	47%	53%
------------	-----	-----

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Concursos terminados 2013

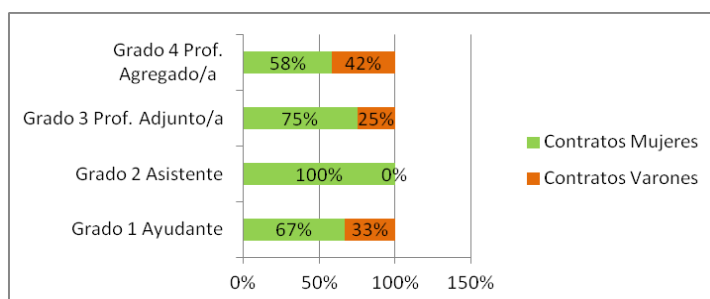
Distribución de los/as contratados/as

En la Udelar existen tres tipos de contratación docente: contrato, interino y efectivo. Contratados son las personas que trabajan en proyectos específicos de corta duración y no tienen participación en el cogobierno, mientras que los cargos interinos y efectivos luego de un año en el cargo participan en el cogobierno y desempeñan funciones en el mediano y largo plazo.

En relación al **tipo de contratación por sexo**, en esta reducida muestra (41 concursos que corresponden a los concursos abiertos y finalizados en 2013), existen más mujeres que varones que ingresan a la FHCE (51 personas que ingresaron en 2013, 65% mujeres y 35% de varones).

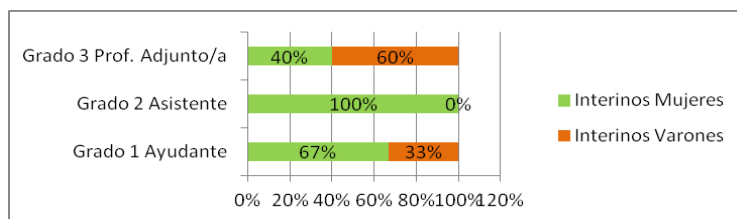
En el ámbito docente, y considerando el **tipo de contratación según grado por sexo**, los gráficos 8 y 9 señalan que más mujeres que varones que ingresan como contratados (21 casos en total siendo el 67% mujeres y el 33% varones) e interinos en todos los grados (9 casos en total, el 55% son mujeres y el 45% varones), habiendo ingresado sólo mujeres para el Grado 2 (2 mujeres como contratadas, y 1 como interina), y reduciéndose la diferencia para los cargos de Grado 4 contratados (de un total de 12 casos el 58% son mujeres y el 42% varones). La excepción es el grado 3 interino en el que ingresan más varones que mujeres (de un total de 5 casos, el 40% son mujeres y el 60% varones).

Gráfico 8: Distribución de los docentes contratados según grado por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Concursos terminados 2013

Gráfico 9: Distribución de los docentes interinos según grado por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Concursos terminados 2013

Además, en la tabla 5 muestra que mayoritariamente ingresan mujeres a cargos de efectividad en FHCE (en total son 21 casos, 67% de mujeres y 33% de varones). La diferencia más notoria en cuanto a porcentajes es en el grado 1 (5 casos en total); las cantidades de los demás casos son menores (5 casos en total para el grado 2, 7 para el grado 3, 3 para el grado 4). Al grado 5 no ingresaron mujeres en 2013, pero se trata de un solo concurso.

Tabla 5: Distribución de los docentes efectivos según grado por sexo

Efectivos		
Grado	Mujeres	Varones
Grado 1 Ayudante	80%	20%
Grado 2 Asistente	60%	40%
Grado 3 Prof. Adjunto/a	71%	29%
Grado 4 Prof. Agregado/a	67%	33%
Grado 5 Prof. Titular	0%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Concursos terminados 2013

Considerando el **área en que se desempeñan las personas que ingresaron** a la FHCE en el 2013, se observa que la mayor parte de los ingresados son dentro del Instituto de Ciencias Históricas (9 casos). Por otra parte el Instituto de Ciencias Históricas abrió llamados para que ingresen personas ya sea para cargos de Grado 1 como de Grado 2, en los que mayoritariamente son mujeres (4 casos).

Tabla 6: Tipo de contrato de los ingresados según área por sexo

Grado	Persona seleccionada							Área
	Contratos		Interinos		Efectivos		Subtotal por área	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones		
Grado 1 Ayudante	1	0	0	0	0	0	1	CELEX
	1	1	0	0	0	0	2	Contratos, proyectos, convenios

	0	0	2	1	0	0	3	Instituto de Ciencias Históricas
	0	0	0	0	1	0	1	Instituto de Lingüística
	0	0	0	0	2	0	2	Área Interdisciplinaria (CEIL)
	0	0	0	0	1	1	2	Instituto de Letras
Grado 2 Asistente	2	0	0	0	0	0	2	Instituto de Lingüística
	0	0	1	0	1	0	2	Instituto de Ciencias Históricas
	0	0	0	0	0	1	1	Área de Estudios Turísticos
	0	0	0	0	1	1	2	CELEX
	0	0	0	0	1	0	1	Instituto de Letras
Grado 3 Prof. Adjunto/a	1	0	0	0	0	0	1	CELEX
	0	0	1	2	0	0	3	Instituto de Ciencias de la Educación
	0	1	1	1	0	0	3	TUILSU
	1	0	0	0	0	0	1	TUM
	1	0	0	0	0	0	1	Contratos, proyectos, convenios
	0	0	0	0	3	1	4	Instituto de Ciencias Históricas
	0	0	0	0	1	1	2	Instituto de Letras
	0	0	0	0	1	0	1	Instituto de Lingüística
Grado 4 Prof. Agregado/a	7	5	0	0	0	0	12	CIO CURE Maldonado
	0	0	0	0	1	1	2	Instituto de Ciencias Históricas
Grado 5 Prof. Titular	0	0	0	0	0	1	1	Instituto de Letras
Total	14	7	5	4	13	7	50	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Concursos terminados 2013

En el marco del proceso de descentralización de la Universidad se destaca que entre los 21 ingresos como contratados a la FHCE más de la mitad se radican en el interior (12). La distribución de los **ingresados docentes según área de enseñanza** muestra que en el interior se generaron un mayor número de oportunidades entorno a la Licenciatura en Turismo que funciona en el Centro Universitario Regional Este, y la Tecnicatura en Interpretación en Lengua de Señas Uruguay (en Montevideo, Salto y Tacuarembó), recientemente incorporada en la facultad. Desglosado por **contrato efectivo según área geográfica por sexo** se manifiesta que un mayor número de mujeres aspiran trabajar en el interior (7 mujeres), y un mayor número de varones aspiran residir en Montevideo (5 varones).

En términos generales, comparando la proporción por sexo en las designaciones de los llamados de 2013 (como mencionamos antes 65% mujeres y 35% de varones) con las inscripciones de ese año (63% de mujeres y 37% varones) se observa que las mujeres fueron seleccionadas en una proporción mayor. Es preciso mencionar que de los 42 llamados finalizados, más mujeres ingresan con contratos

efectivos y contratos (13 y 14 mujeres, respectivamente), y además 12 ingresados corresponden a llamados en el interior del país (7 mujeres y 5 varones), lo que explica los resultados en mayor medida favorables a las mujeres. Esto muestra lo importante que es la variación en el área geográfica y el tipo de contratación para el ingreso a la FHCE, sin embargo la baja cantidad de casos, unido a la falta de análisis de las composiciones de cada tribunal, limita arribar a conclusiones definitivas sobre la forma en que mujeres y hombres ingresan a la institución.

EJE 3:

Cargos, funciones y competencias

El objetivo de este capítulo es identificar las brechas de género existentes en la distribución de los cargos y funciones con el fin de identificar si operan sesgos de género que obstaculicen el acceso de las personas más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional.

Perfil de los cargos y procedimiento de selección

La existencia de documentos que describan perfiles de cada cargo según las competencias es un indicador para encontrar brechas de género. En la Udelar existe la normativa central del “Estatuto del Personal Docente de 15 de Abril de 1968” (CDC, 15/04/68; DO, 22-24/04/68) y la “Ordenanza de Organización Docente”²³, además de la mencionada en el Eje 2, que intenta explicar las especificidades de cada grado pero que sin embargo continua siendo muy breve remitiéndose a un párrafo.

Las normativas y convocatorias no están construidas en base a estereotipos de género lo que permite incluir tanto a varones como mujeres para realizar las tareas. Desde el punto de vista de una docente, el hecho de que sean tan escuetas deja varios espacios en blanco que puedan ser ocupados por criterios subjetivos: “Al existir una informalidad en el trabajo, la dinámica no está clara y esas cosas complican mucho. Es trabajo o no es trabajo no se sabe, hay cosas que están muy en el límite” (Docente mujer, marzo 2014). Para evitar dudas sobre las funciones del cargo, en la entrevista surge la necesidad de mejorar las bases que describen cada puesto de trabajo y sus tareas y responsabilidades. En distintas entrevistas se comparte que las tareas no están bien aclaradas para cada cargo, y que genera malestares laborales posteriormente (docente mujer, marzo 2014; AFFUR, junio 2014; ADUR, junio 2014). Según las entrevistas hay malestares laborales entre los funcionarios docentes y los funcionarios no docentes. Se mencionaron como principales problemas el abuso de función, tareas extras de las asignadas, quejas a causa de traslados internos informales de una sección a otra que se inician con promesas que luego no son cumplidas (personal TAS). Estos malestares, según las personas entrevistadas, terminan transformándose en diferencias de género ya que generalmente las personas que se ven perjudicadas (por sobrecargarse de tareas por ejemplo) son mujeres.

Evaluaciones de desempeño

Por otra parte existe como indicador la presencia de las evaluaciones de desempeño, que muestran el compromiso de la institución de implementar criterios de evaluación claros y sin sesgos de género. Esto está relacionado directamente con las oportunidades de promoción y desarrollo, ya que se une a otro indicador que es la

²³ Ver en: *Compilación de normas relacionadas con la administración de personal de la Universidad de la República*, 2008

existencia de evaluaciones por competencias; se espera que estas evaluaciones se orienten por el principio de equidad al enfatizar las competencias de las personas.

Como mencionado anteriormente sobre la percepción de la inexistencia de bases claras que describan los perfiles y competencias de cada cargo, también surge que esto afecta el desarrollo de las evaluaciones de desempeño de forma objetiva. En la entrevista grupal con AFFUR (junio, 2014), por ejemplo, se comentó que no están bien establecidos los procedimientos de las mismas ya que a quienes resultan evaluados/as positivamente no se los/as incentiva por ello.

Para la evaluación, se cuenta con tres formularios titulados “Evaluación estudiantil de los docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación”, elaborados por la Unidad de Apoyo a la Enseñanza, que poseen distintos contenidos: uno es destinado a la autoevaluación de los docentes, otro es sobre la evaluación estudiantil de los cursos, y el último es también de evaluación estudiantil sobre los cursos de lenguas extranjeras. El primero de estos formularios indaga sobre la antigüedad del ejercicio de la docencia ya sea en la Udelar como en otras instituciones, la del dictado de la asignatura por la que se le consulta y su responsabilidad en el dictado del curso, luego indaga sobre aspectos de su máximo nivel educativo y formación en docencia, además de otros aspectos relacionados al vínculo con la FHCE y la cantidad de horas. Este formulario tiene una parte para observaciones en donde la persona puede extender aspectos que considere.

Los otros dos formularios que son completados por el estudiantado consultan sobre el cumplimiento de los aspectos formales del curso, las estrategias utilizadas para el desarrollo del curso, el desempeño del docente, sobre el estudiante y la asignatura y algún comentario más general para una respuesta más cualitativa. Son de carácter anónimo lo que permite que el estudiantado no quede expuesto ante su docente. Esta evaluación promueve que el estudiantado sea quien evalúe a los/as docentes; sin embargo de conversaciones informales con docentes de facultad surge la percepción de que no todos/as solicitan leer los resultados de las evaluaciones aunque la evaluación acompaña el mecanismo que hace a su renovación.

También existe el informe que los/as docentes crean para renovar su cargo: existe un procedimiento para el caso de las personas efectivas y otro para las contratadas e interinas. Para el caso de las personas efectivas el primer informe es realizado a los dos años, luego se hace a los cuatro años; se trata de que cada docente arma su informe para dar cuenta de la actividad desarrollada en el período (ha de realizarlo cuatro meses antes del vencimiento de su designación. El/la directora/a del Departamento o Centro, o Coordinador/a del Instituto o Área en que el/la docente se desempeña, informará sobre la actuación en un plazo de diez días estimando la contribución de la persona evaluada al desarrollo de la disciplina. A este informe se le anexa una síntesis de las evaluaciones estudiantiles de los cursos que fueron dictados por el/la docente²⁴.

²⁴ Ver Reglamento de Evaluación Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 20 de octubre de 1994.

Se extrajo información de las entrevistas sobre que estos informes generalmente siempre están bien porque la realidad es que trabajen más del tiempo que por el que perciben su salario, por lo que difícilmente no logren alcanzar lo que se propone en el informe; también se supo que algunas veces por diferencias entre los/as docentes y sus superiores, no se solicita la firma a éste/a sino directamente al Decano. Se relata que si bien no sucede esto con frecuencia, se ha realizado y de hecho se hace; desde Decanato ya están al tanto de malestares laborales entre superiores y docentes, por lo que acceden a firmar el documento. Esto da cuenta de un procedimiento que no está del todo claro, o que de estar claro tiene mecanismos que permiten flexibilizarlo según las distintas situaciones. Aun así no contribuye a generar un buen clima laboral, tampoco a ofrecer un sistema de evaluación objetivo. No se logró acceder a este informe para poder hacer un análisis más exhaustivo del mismo para hacer una análisis más exhaustivo de los contenidos y procedimientos.

Distribución del personal según cargos

La FHCE cuenta desde Setiembre de 2013 con un documento sobre la *Estructura Académica de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación*²⁵ y con un *Organigrama académico: situación actual*²⁶. Del primer documento se extrae el párrafo que continúa y que expresa las motivaciones para su creación:

“La estructura académica de la FHCE refleja la organización del trabajo en torno a áreas de conocimiento humanísticas disciplinares e interdisciplinarias. Incluye ámbitos de consolidada tradición intelectual en el medio y espacios de más reciente institucionalización [...] Por este motivo resulta imperioso resolver la carencia actual de un organigrama formalmente definido. Teniendo en cuenta que la estructura académica debe delimitar la especificidad de cada una de sus partes –entidades académicas– pero debe poseer fuertes cualidades integradoras de toda la institución. Esto se logra a través del establecimiento de claras relaciones de dependencia vertical y de relaciones de colaboración y articulación horizontales.” (pp.1)

El documento *Organigrama académico: situación actual* consta de varias partes: en primer lugar una hoja central en la que se exponen los distintos Institutos, las Áreas, Departamentos, Centros, Secciones y Otros. Luego tiene un detalle de las personas que integran cada Instituto que si bien no está identificado por sexo, cuenta con el dato sobre el nombre de las personas que nos permitió cruzar con otras planillas para integrar la variable sexo.

²⁵ Facilitado por Decanato, marzo de 2013.

²⁶ Facilitado por Decanato, marzo de 2013.

Jerarquías

En la FHCE los órganos máximos que tratan cuestiones sobre la administración de la facultad y toman decisiones son el Consejo, el Claustro y el Decano²⁷. El Consejo tiene a su cargo la dirección y administración inmediata de la facultad; está integrado por doce personas: el decano, cinco miembros electos por el orden docente, tres por el orden estudiantil, y tres por el orden de egresados²⁸. Tiene a su cargo la administración y dirección inmediata de la facultad. Actualmente está integrado por un total de 8 integrantes, de los cuales el 52,78% son varones y el 47,22% mujeres. En la tabla 7 se aprecia una diferencia mayor entre varones y mujeres si tomamos en cuenta a las y los titulares donde hay un 66,67% y un 33,33%, respectivamente. Las mujeres superan en las suplencias con un 54,17% respecto a un 45,83% de varones (ver tabla 8). Esto influye directamente en la distribución total del Consejo volviéndose la distribución más equitativa. Aunque considerando que las mujeres son mayoría en la distribución general de FHCE, es claro ver que en un órgano de la jerarquía que posee el Consejo, las mujeres no están tan presentes como en otros espacios de la facultad.

Tabla 7: Composición de Titulares del Consejo según representantes por cada orden por sexo

	Titulares Varones	Varones %	Titulares Mujeres	Mujeres %	Totales
Orden docente	3	25%	2	17%	5
Orden estudiantil	3	25%	0	0%	3
Orden egresados	1	8%	2	17%	3
Decano	1	8%	0	0%	1
Totales	8	67%	4	33%	12

Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Departamento de Gobierno, 2013

Tabla 8: Composición de Suplentes del Consejo según representantes por cada orden por sexo

	Suplentes Varones	Varones %	Suplentes Mujeres	Mujeres %	Totales
Orden docente	5	21%	4	17%	9
Orden estudiantil	3	13%	6	25%	9
Orden egresados	3	13%	3	13%	6

Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Departamento de Gobierno, 2013

El otro órgano jerárquico de la FHCE es el Claustro, es un órgano elector y de asesoramiento de los demás órganos de la facultad²⁹. Se integra con quince miembros

²⁷ Ver Ley Orgánica de la Universidad de la República Nº 12.549 (DO 29/10/58)

²⁸ Ver <http://www.fhuce.edu.uy/index.php/institucional/cogobierno/consejo-de-facultad>. (Visitado en Junio, 2014)

²⁹ Ver: <http://www.fhuce.edu.uy/index.php/institucional/cogobierno/asamblea-del-claustro>.

electos por el personal docente, diez electos por egresados de facultad con título universitario, y diez electos por estudiantes. Además de los titulares se elige doble número de suplentes. El Claustro de FHCE está compuesto por un 60% de mujeres titulares y un 40% de varones; el orden docente es el que presenta mayor representación de varones (60%) y los órdenes de estudiantes y egresados tienen mayoría de mujeres (70%). La Mesa de la Asamblea del Claustro está compuesta por un total de 6 personas en las que hay un varón: es presidenciada por una mujer, las vicepresidentas son mujeres, la primera y tercera secretaria son mujeres y el segundo secretario es un varón; los dos suplentes del segundo y tercer secretario/a son varones³⁰. Lo que implica que en este órgano de elección existe una mayor representación de mujeres tanto en las personas que lo integran, pero en forma más acentuada entre las personas que lo dirigen. En este órgano es necesaria la participación de más varones, ya que presenta una feminización.

Luego está la función del Decano en la administración de la FHCE. En la medida en que la Universidad es un ente cogobernado por los órdenes que componen la Universidad (estudiantes, egresados y docentes) y es autónomo del Estado uruguayo, el Decano tiene que ser electo/a y designado/a por Asamblea del Claustro. Históricamente este puesto ha sido siempre ocupado por varones, ya que en los 18 mandatos de la FHCE no se ha desempeñado una mujer en el cargo de Decano³¹.

Cargos

La estructura institucional de la Udelar se traduce en términos generales en 5 grados orientados a los funcionarios docentes, y en 8 escalafones a los funcionarios no docentes.

En el ámbito docente, la composición de los funcionarios **docentes según grado**³² muestra que existe una mayor concentración de docentes en los grados 1 (22%), 2 (28%), y 3 (33%), y un menor número por grado 4 (8%) y 5 (9%).

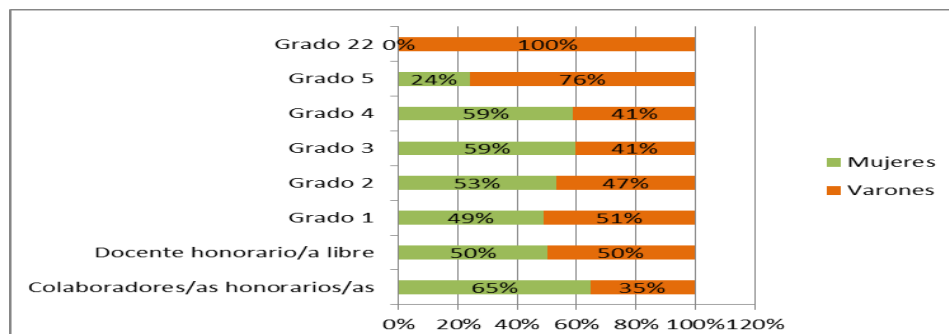
La distribución de los **docentes por sexo según grado** señala que hay una mayor proporción de docentes mujeres que de varones en todos los grados, salvo en el grado 5. En el gráfico 10 se observa que el grado 1 está ocupado por un 49% de mujeres y un 51% de varones (49 casos en total), en el Grado 2 53% mujeres y 47% varones (62 casos), en los grados 3 (73 casos) y 4 (17 casos) 59% mujeres y 41% varones, y en el Grado 5 sucede un cambio notorio ya que el personal está compuesto mayoritariamente por varones 76%, en comparación al 24% de mujeres (22 casos). El Grado 22 es el cargo que corresponde al Decano: al ser una persona, en este caso un varón, es que aparece en porcentaje como 100%; como decíamos anteriormente este puesto fue históricamente ocupado en FHCE por varones.

³⁰ Ver: <http://www.fhuce.edu.uy/index.php/institucional/cogobierno/asamblea-del-claustro/integrantes>

³¹ Ver Anexo Tabla Decanos de FHCE

³² Con un tipo de contrato interino o efectivo

Gráfico 10: Distribución del personal docente según grado por sexo



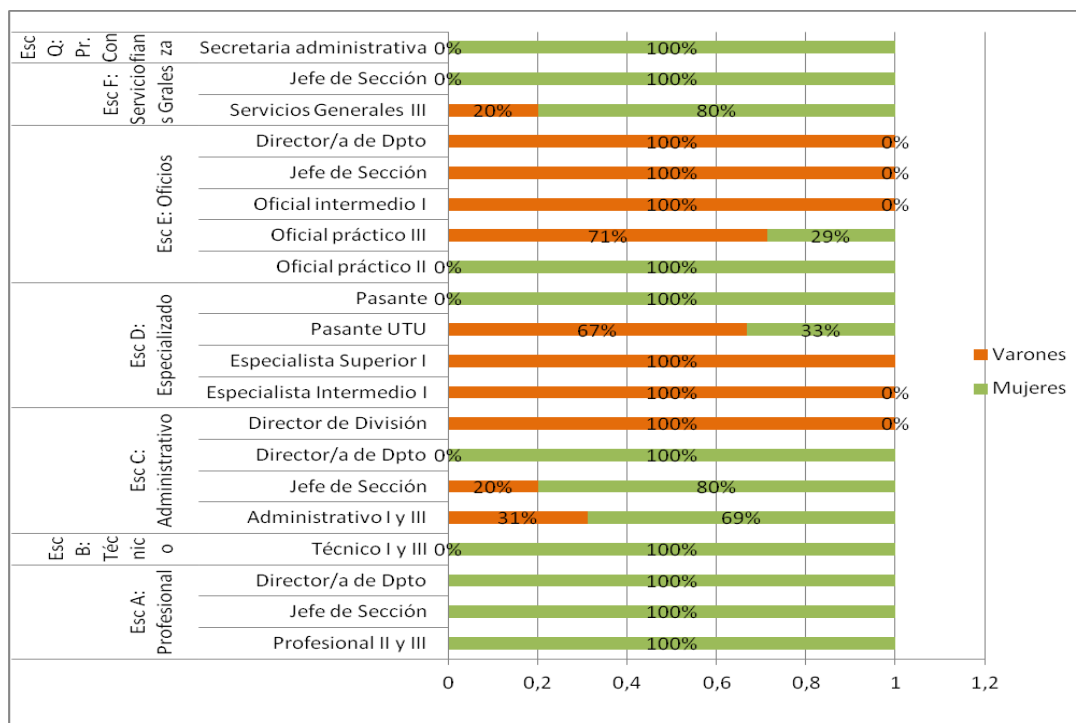
Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

En el caso de la estructura institucional orientado a los no docentes hay un total 8 escalafones: (A) profesionales y (B) técnicos que son de alto nivel de calificación, aunque en el caso de (D) especializados que no necesariamente implica altos niveles de educación formal, (C) administrativo que está orientado a tareas administrativas, (E) oficios incluye tareas manuales calificadas, (F) servicios generales incluye tareas de control y vigilancia poco calificada, (Q) cargos de confianza para cargos políticos y (R) renovación permanente para trabajos de dirección y conducción de la institución.

La composición de los funcionarios **no docentes según escalafón** muestra un predominio del escalafón administrativo (C) (47%), seguido por los escalafones de oficios (E) (14%), profesional (A) (13%), servicios generales (F) (12%), especializado (D) (7%), técnico (B) (6%), y finalmente cargos de confianza (Q) (1%) (un total de 100 casos).

Reflejando la feminización de la plantilla de funcionarios en cargos no docentes (67,5% mujeres), la distribución de los **no docentes por sexo según escalafón** señala que hay un sobre representación femenina en los escalafones profesionales, técnicos, administrativos, en servicios generales, y en los cargos de confianza. La excepción la constituye el escalafón de especializados y oficios en los cuales predominan los varones (ver grafico 11).

Gráfico 11: Distribución del personal no docente según escalafón por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

Los cargos no docentes tienen una variedad de **nivel de calificación** que está marcado según sexo. El Escalafón A- Profesional comprende los cargos a los que se accede al poseer un título universitario o similar registrado cuya duración no sea inferior a cuatro años. Está compuesto únicamente por mujeres (8 mujeres), siete son Licenciadas en Bibliotecología, y una es Contadora. El Escalafón B-Técnico comprende los cargos a los que se acceder al poseer un título universitario o similar registrado cuya duración no sea equivalente a dos años. El 83,3% del total de mujeres son Técnicas en Administración, el porcentaje restante son Técnicas en Archivología³³ (6 mujeres en total del Escalafón B). El escalafón Q es un Cargo de Particular Confianza. Si bien se resalta que esta persona es del género femenino las tareas que son asignadas son de secretaría, que no son tan valoradas respecto a otras tareas. Escalafón C- Administrativo son cargos con tareas relacionadas al registro, manejo y archivo de datos, entre otros. Muestra una distribución similar a la que se presenta con el personal TAS en general en la que el 70% son mujeres y el 30% son varones (47 personas en total). El Escalafón D-Especializado son cargos en los que predomina la

33 Datos sobre la descripción de cargos obtenidos desde:
<http://www.universidad.edu.uy/renderPage/index/pagId/593>

labor intelectual para los que se requiere formación de nivel medio o primeros años de cursos universitarios. Los pasantes que trabajan en este escalafón están distribuidos más equitativamente ya que son mitad mujeres y mitad varones; dos varones y una de las mujeres se dedican a la labor de Asistentes en Informática.

Considerando específicamente a los escalafones E y F, son los que muestran una relación marcada a los estereotipos de género. El escalafón E-Oficios son cargos que tienen asignadas tareas en las que predomina el esfuerzo físico o habilidad manual y requieren destreza en el manejo de herramientas o máquinas. Mientras que el escalafón F- Servicios Generales comprende aquellos cargos que tienen asignadas tareas de limpieza, portería, conducción y transporte de materiales, vigilancia, y otras tareas similares. El escalafón E- Oficios permite ver una notoria diferencia en la distribución por sexo respecto a las demás áreas siendo que está muy masculinizado. El 25% del personal femenino que forma parte del escalafón se dedica a tareas dentro de la Unidad de Medios Técnicos y el 75% restante trabaja como Vigilante-Portero-Sereno (el total son 14 casos). El personal masculino se distribuye de la siguiente forma: un 10% es Chofer, un 10% es de Intendencia, un 10% es Impresor, un 10% es Encargado de Servicio de Apoyo, y un 60% es Vigilante-Portero-Sereno (en total son 10 casos). El área de Servicios generales está al contrario, muy feminizado ya que las mujeres son el 75% del total, y los varones el 25% (el total de casos son 12).

En el ámbito no docente existe una división sexual de trabajo donde los vigilantes y choferes son varones, y en servicios generales son mujeres. En varias entrevistas surge que los estereotipos que imponen asociación laboral de mujeres a tareas de limpieza está predefinido por la sociedad. En el caso del turno nocturno, por ejemplo, si bien hubo mujeres que aceptaron el horario, más tarde comentaron tener miedo y se retractaron, por eso es que ahora solo hay varones. Para considerar como la FHCE reproduce la división sexual de trabajo es necesario indagar más sobre las designaciones ya que de distintas conversaciones extraoficiales surgen testimonios que comentan situaciones en las que la lista de prelación de los concursos no son seguidas fielmente, ya que muchas veces se prefiere a una mujer, o un varón para cierto cargo, y entonces se saltea la lista hasta encontrar esta persona. Como la selección del personal no docente se realiza desde Oficinas Centrales no hicimos el relevamiento desde cada servicio, pero esta percepción que surge en forma de relatos invita a cuestionarse sobre los procedimientos de selección de las distintas personas y la forma en que los estereotipos de género podrían estar influyendo para la designación en un determinado cargo.

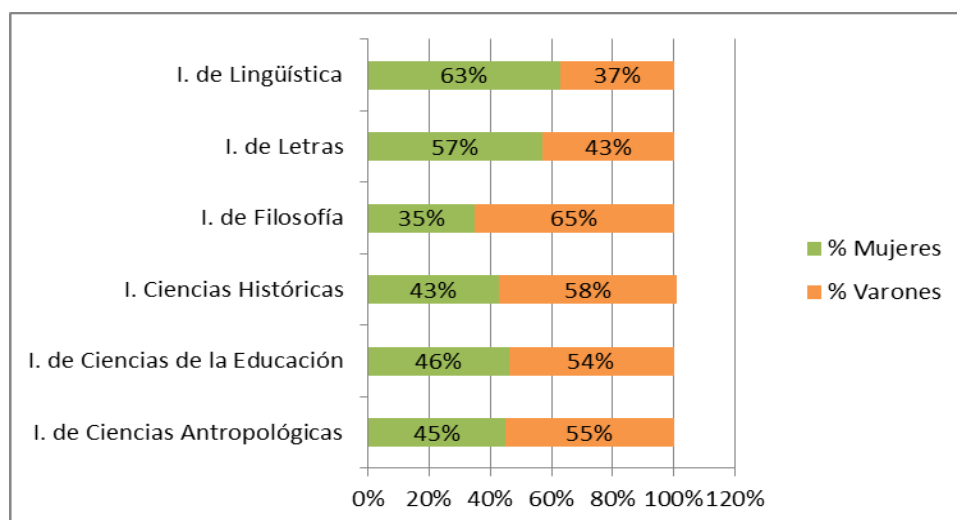
Conformación de los institutos por sexo

En la FHCE existen 6 institutos que son el Instituto de Ciencias Antropológicas, Instituto de Educación, Instituto de Ciencias Históricas, Instituto de Filosofía, Instituto de Letras, y el Instituto de Lingüística.

Como puede verse en el gráfico 11, el Instituto de Ciencias Antropológicas está formado mayoritariamente por varones (16 frente a 13 mujeres), situación similar a la del Instituto de Ciencias de la Educación (19 varones y 16 mujeres). El Instituto de

Ciencias Históricas también está compuesto mayoritariamente por varones, siendo la diferencia un poco mayor (23 varones y 17 mujeres) respecto a los institutos anteriores cuya distribución es más paritaria. Luego el Instituto de Filosofía es donde más se acentúa esta diferencia estando más masculinizado conformado por 17 varones y 9 mujeres. Luego en los institutos de Letras y Lingüística la diferencia se genera hacia el otro sentido estando compuestos mayoritariamente por mujeres: el primero tiene 20 mujeres y 15 varones; el segundo tiene 12 mujeres y 7 varones.

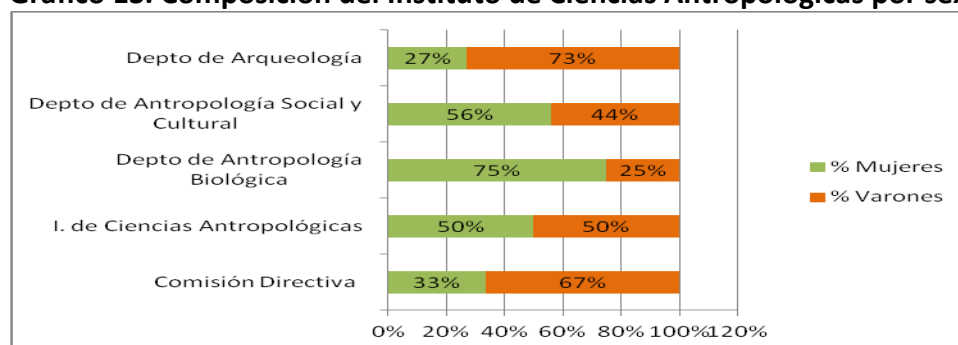
Gráfico 12. Composición de los Institutos por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estructura Académica, 2013

Considerando específicamente el Instituto de Ciencias Antropológicas, como puede verse en el gráfico 13, las mujeres se concentran en los Departamentos de Antropología Biológica y de Antropología Social y Cultural. En el Departamento de Arqueología y en la Comisión Directiva predominan los varones (73% y 67% varones, respectivamente).

Gráfico 13. Composición del Instituto de Ciencias Antropológicas por sexo

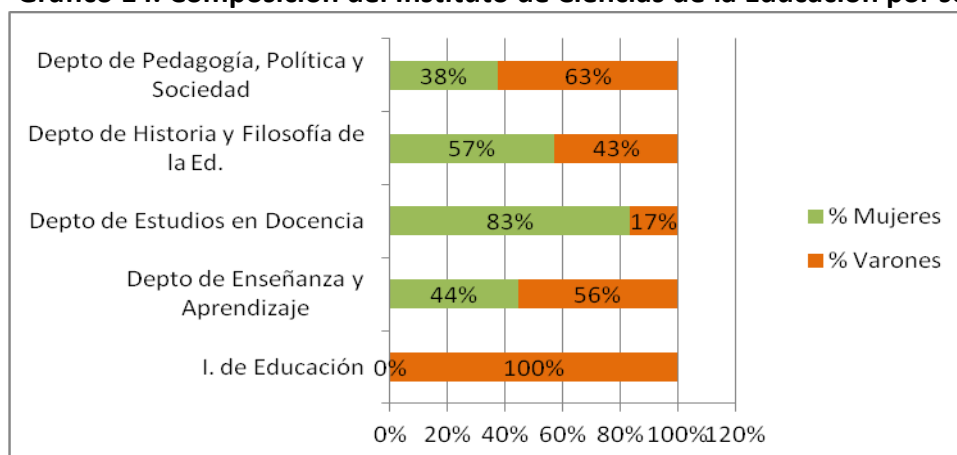


Fuente: Elaboración propia a partir de la Estructura Académica, 2013

En el instituto de Educación como muestra el gráfico 14, de forma específica el Departamento de Pedagogía, Política y Sociedad y el de Enseñanza y Aprendizaje están

compuestos mayoritariamente por varones, en el segundo de estos las mujeres están mejor representadas y también es una mujer la encargada del mismo. El Departamento de Historia y Filosofía de la Educación posee una distribución similar a este último mencionado, siendo las mujeres más representadas que los varones en porcentaje y además siendo una mujer la encargada del mismo. Luego el Departamento de Estudios en Docencia está compuesto mayoritariamente por mujeres (5 mujeres y 1 varón). Por otro lado las personas que dependen directamente del Instituto de Educación son solamente varones.

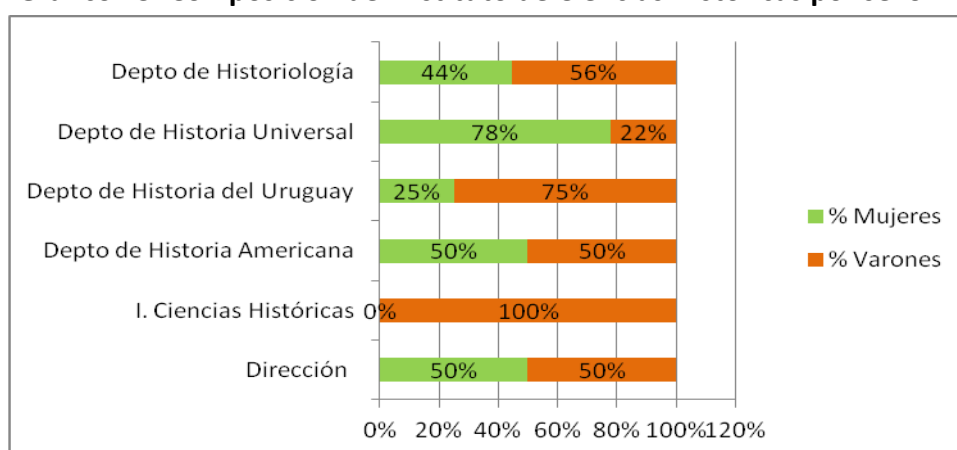
Gráfico 14. Composición del Instituto de Ciencias de la Educación por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estructura Académica, 2013

El instituto de Ciencias Históricas como puede observarse en el gráfico 15 tiene una mujer y un varón en su dirección lo que ofrece una distribución par en una posición jerárquica. El Departamento de Historia del Uruguay es el que predominan los varones (6 frente a 2 mujeres) en conjunto con las personas dependientes directamente del instituto (6 varones). Luego el Departamento de Historia Universal tiene mayoría de mujeres (7 frente a 2 varones).

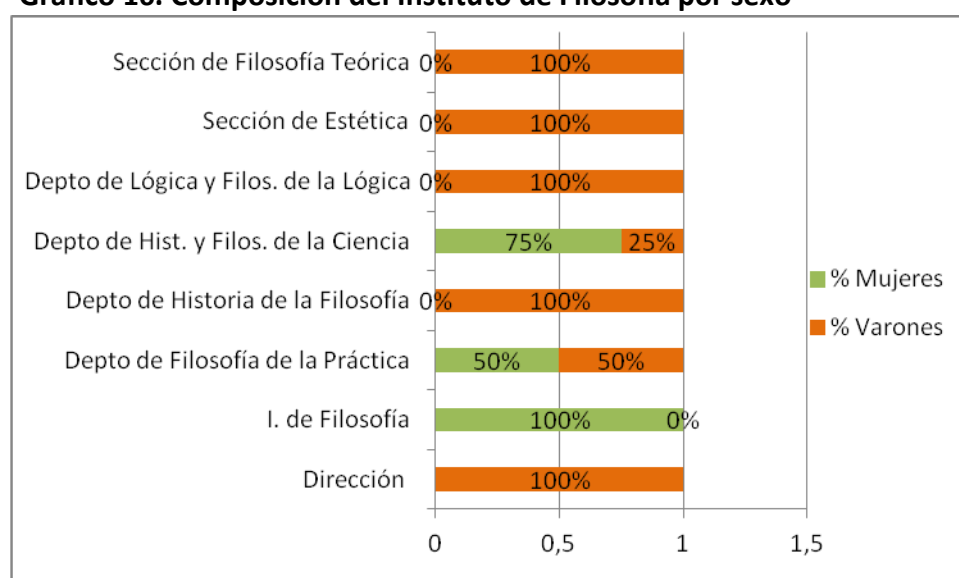
Gráfico 15. Composición del Instituto de Ciencias Históricas por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estructura Académica, 2013

En el gráfico 16 se observa que la distribución general del instituto de Filosofía es muy masculinizada existiendo varios departamentos y secciones en las que no hay mujeres trabajando, en el que la dirección también tiene a un varón al mando. El Departamento de Filosofía de la Práctica es el que tiene una distribución más equitativa en cuanto a la distribución general, pero también es dirigido por un varón. El Departamento de Historia y Filosofía de la Ciencia es el único en el que las mujeres están representadas más que los varones pero la cantidad de personas es muy poca (3 mujeres, 1 varón). Las personas que dependen directamente del instituto son todas mujeres.

Gráfico 16. Composición del Instituto de Filosofía por sexo

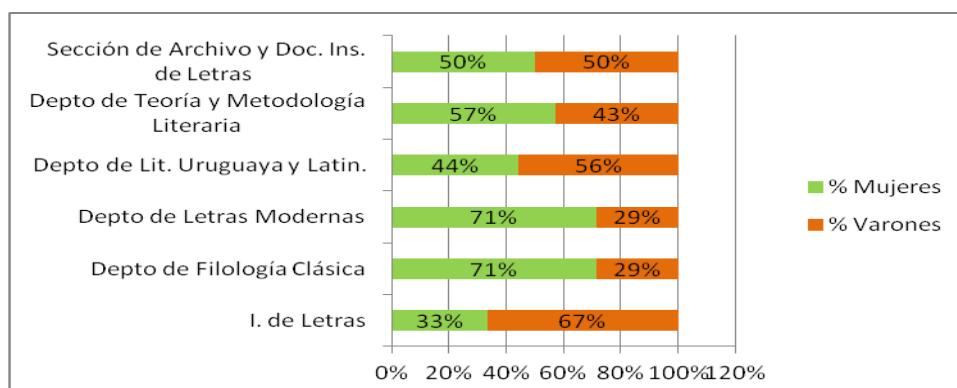


Fuente: Elaboración propia a partir de la Estructura Académica, 2013

En el gráfico 17 se observa la distribución de varones y mujeres en los distintos departamentos y secciones del Instituto de Letras. Retomando la distribución general en la que las mujeres son el 57% y los varones el 43% del total, se observa que la composición del Instituto de Letras presenta una distribución casi equitativa entre varones y mujeres, notándose una diferencia a favor de la representación de los varones en los cargos que dependen directamente del Instituto, pero también la cantidad de personas es poca (2 varones, 1 mujer)³⁴. Por otra parte, el Departamento de Letras Modernas y el Departamento de Filología Clásica tienen mayor representatividad de mujeres (5 frente a 2 varones en ambos). Quienes se encargan de ambos departamentos son un varón y una mujer, por lo que en un caso se ve que si bien las mujeres son más en porcentaje, existe una segregación vertical ya que la posición de más jerarquía es ocupada por un varón. En el otro caso, que es el Departamento de Filología Clásica son mayoría las mujeres y además la encargada es una mujer, por lo que es necesario darle más participación y oportunidades a los varones para que se establezcan relaciones paritarias.

³⁴ Estos cargos aparecen en la estructura académica derivados directamente del Instituto, no aparecen dentro de algún Departamento.

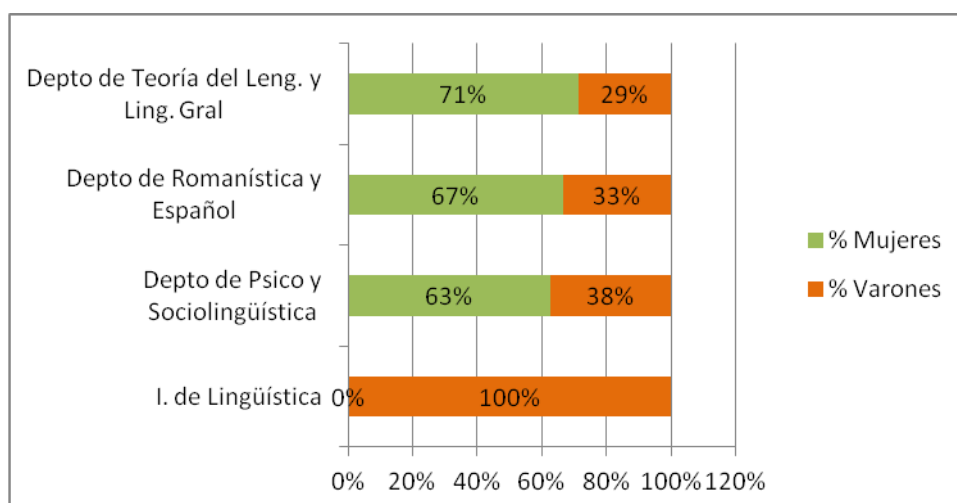
Gráfico 17. Composición del Instituto de Letras por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estructura Académica, 2013

Dentro del Instituto de Lingüística que se representa en el gráfico 18, vemos que en los distintos departamentos del instituto se mantiene constantemente una mayor representación de mujeres, siendo también números pequeños los totales. En el caso del Departamento de Teoría del Lenguaje y Lingüística General existen 5 mujeres y 2 varones. Luego vemos que al contrario de esto la persona que depende del instituto directamente es sólo un varón. Las posiciones de liderazgo también están compuestas mayoritariamente por mujeres haciendo que los varones dentro de este instituto estén poco representados; por tanto, es necesario que puedan contar con una mejor representación para lograr tener acceso a oportunidades más equitativas.

Gráfico 18. Composición del Instituto de Lingüística por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estructura Académica, 2013

Como resumen, este capítulo muestra que siendo la distribución del personal docente tendiente a la feminización hay una variedad de situaciones para los funcionarios docentes y no docentes. Por un lado, en el ámbito docente se señala una segregación vertical en el cual más mujeres en los cargos de Colaboradores honorarios y grado 1, 2, 3 y 4, y los varones predominan en el Grado 5. Por otro lado, entre el personal TAS no existe una segregación vertical dado que hay más mujeres en cargos de dirección, aunque según entrevistas muchas veces terminan reproduciendo en forma más sutil estereotipos que privilegian las decisiones o palabras de los varones, frente a las mujeres. En los demás escalafones de los funcionarios no docentes se observa una segregación horizontal donde existe una mayor presencia de mujeres en los escalafones con tareas administrativas y de apoyo, o las de servicios generales (limpieza) las menos valoradas y de menor nivel de calificación. Además, estas tareas son histórica y socialmente feminizadas, por lo que la distribución se comporta acorde a estereotipos de género que implican que ciertas tareas se vean como de mujeres, y otras de varones, como son los cargos de portería y vigilancia los varones y servicios generales las mujeres.

EJE 4: Sistema de remuneración

En la Udelar existe una política de remuneraciones en la cual se establecen los salarios por grados, horas y escalafones³⁵. También existe el sistema de Dedicaciones Totales (DT) para el personal docente, y el de Compensaciones para el personal docente y no docente que influyen en el monto total percibido. Con el fin de identificar brechas de género en los criterios de asignación de salarios, incentivos, prestaciones y beneficios en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE), los datos disponibles en el Departamento de Contaduría fueron los montos cobrados por el personal en el mes de noviembre de 2013³⁶.

Ingresos promedio de los funcionarios docentes

En el ámbito docente³⁷, el promedio salarial nominal que perciben los funcionarios docentes varones es de \$34.734,9, y el de las mujeres es de \$32.497,4³⁸. Considerando el **ingreso promedio de los docentes según grado y horas**³⁹, en la tabla 9 se observa que las horas de dedicación se mantiene pero los ingresos de los docentes ascienden a medida que escalan en la trayectoria académica. En el grado 4 se observa un incremento importante en el ingreso promedio, y en comparación, las mujeres docentes reciben un mayor sueldo por menos horas de trabajo que los docentes varones.⁴⁰

En relación al **precio promedio de la hora de dedicación según grado por sexo** se señala que el precio promedio de la hora de dedicación de las mujeres es superior frente a los varones en todos los grados 2, 3, 4 y 5, la excepción es el grado 1 donde el precio promedio de la hora de dedicación es mayor para los varones. Estas diferencias entre los salarios promedios entre las docentes mujeres y varones se podrían explicar a partir de otras variables de análisis como son las Dedicaciones Totales (DT) y las Dedicaciones Compensadas (DC).

³⁵ Ver la escala de sueldos de la Udelar (2013) en:
<http://www.fcs.edu.uy/archivos/Escala%20sueldos%202013.pdf>

³⁶ Se excluyó la variable antigüedad de ingreso a la administración pública porque no se pudo acceder a estos datos en la FHCE.

³⁷ Efectivo e interno

³⁸ Estos totales no desagregan las variables extras que influyen en los sueldos.

³⁹ Existen docentes que cuentan con más de un cargo dentro de la facultad o en otros servicios. Dado que son pocos casos (4.9% de casos) no se tomó en cuenta los dos cargos ya que alteraría los promedios totales

⁴⁰ Ver la escala de sueldos de la Udelar (2013) en:
<http://www.fcs.edu.uy/archivos/Escala%20sueldos%202013.pdf>

Tabla 9: Ingreso promedio de los docentes según grado y horas por sexo

	Docentes efectivos/as e interinos/as					
	Mujeres			Varones		
	Sueldo promedio	Horas promedio	Valor hora promedio	Sueldo promedio	Horas promedio	Valor hora promedio
Grado 1	\$ 10.252,9	21,6	\$ 475,0	\$ 12.287,9	22,3	\$ 550,3
Grado 2	\$ 17.892,4	22,3	\$ 801,6	\$ 17.024,0	22,1	\$ 769,6
Grado 3	\$ 37.163,1	23,1	\$ 1.606,1	\$ 30.410,6	22,3	\$ 1.361,0
Grado 4	\$ 80.685,5	20,2	\$ 3.994,3	\$ 65.878,7	26,2	\$ 2.517,7
Grado 5	\$ 99.820,5	22,4	\$ 4.456,3	\$ 91.106,6	21,5	\$ 4.231,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

Ingreso promedio de las Dedicaciones Totales (DT)

La Udelar establece un régimen de Dedicaciones totales para el personal docente con el objetivo de fomentar el desarrollo de la actividad docente estimulando especialmente las tareas de investigación y otras formas de actividad creadora⁴¹. Este régimen se concede para docentes efectivos/as por un período de tres años, siendo renovable por períodos consecutivos de hasta cinco años.

Como se mencionó anteriormente, en la FHCE existe una leve feminización en los cargos docentes, y en la población docente con DT también tiene un mayor porcentaje de mujeres que de varones con DT. Desagregando el **porcentaje total de la población docente con DT según grado por sexo** se observa en la tabla 10 que en el grado 2 hay un 6% de mujeres y un 4% de varones con DT, en el grado 3 un 28% de mujeres y un 17% de varones con DT, en el grado 4 un 90% de mujeres y 67% de varones con DT, y en el grado 5 hay un 100% de mujeres y un 80% varones.

La **distribución de los DT según grado por sexo** señala la predominación de mujeres en los cargos grado 2 (66,7%% mujeres y 33,3%% varones), grado 3 (70,6%% mujeres y 29,4% varones), y grado 4 (69,2% mujeres y 30,8% varones). Esta relación se invierte en el grado 5 donde existe un mayor porcentaje de docentes varones que de mujeres (70,6% varones y 29,4% mujeres). Esto se podría explicar porque una minoría de docentes mujeres logra acender al grado 5 en su trayectoria académica (ver capítulo 4).

⁴¹ Estatuto del Personal Docente de 15 de Abril de 1968.

Tabla 10: Distribución de las DT según grado por sexo

	Mujeres		Varones	
	Porcentaje en total DT	Porcentaje de la población total docente mujer	Porcentaje en total DT	Porcentaje de la población total docente varón
Grado 2	66,70%	6%	33,30%	4%
Grado 3	70,60%	28%	29,40%	17%
Grado 4	69,20%	90%	30,80%	67%
Grado 5	29,40%	100%	70,60%	80%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Planilla Dedicaciones Totales facilitada por Decanato , 2013

Dedicaciones Compensadas (DC)

Las Dedicaciones Compensadas (DC) buscan compensar el desempeño de tareas docentes vinculadas al cumplimiento de objetivos de la actividad universitaria en condiciones en que las exigencias que tiene el docente exceden las obligaciones normales del cargo⁴². Los/as docentes que perciben estas compensaciones perciben el 45% del sueldo. El régimen se otorga en períodos no mayores de dos años y puede ser renovado, previa evaluación de la persona, en las mismas condiciones.

La tabla 11 muestra que el **porcentaje total de la población docente con DC** es superior para los docentes varones que para las docentes mujeres. En los grado 1 y 2 un 4% de los varones perciben la DC, en el grado 3 un 14% de los varones en comparación de 7% mujeres, y en el grado 4 la mitad de la población docente masculina recibe DC en comparación con un 20% mujeres. No se tienen los datos de las funciones de las quince personas que tienen DC, siguiendo la Estructura Académica se observa que que 5 varones y 1 mujer ocupan posiciones de dirección.

La **distribución de las DC por sexo** señala que el 60% son destinadas a los varones y el 40% a las mujeres. **Considerando la distribución de las DC según grado por sexo** en la tabla 11 se observa el porcentaje percibido dentro del total de docentes de cada grado, con una concentración de docentes varones con DC en los grados 3 y 4 (26,7% y 20% respectivamente).

⁴² Ordenanza del Régimen de Dedicación Compensada Docente (CDC, 28/12/1988, DO 2/2/1989; CDC 10/12/1991, DO 03/01/1992; CDC 17/07/2007, DO 17/08/2007)

Tabla 11: Distribución de las Dedicaciones Compensadas según grado por sexo

	Mujeres		Varones	
	Porcentaje en total DC	Porcentaje de la población total docentes mujeres	Porcentaje en total DC	Porcentaje de la población total docentes varones
Grado 1	0,0%	0%	6,7%	4%
Grado 2	6,7%	3%	6,7%	4%
Grado 3	20,0%	7%	26,7%	14%
Grado 4	13,3%	20%	20,0%	50%
Total distribución	40,0%		60,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Planilla Dedicaciones Compensadas facilitada por Decanato, 2013

Ingreso promedio de los funcionarios no docentes

Tal como en el caso del personal docente, en esta sección se realizará un análisis a partir de los ingresos promedios percibidos por personal no docente. En relación a **los totales de los promedios percibidos por personal no docente según hora por sexo**, las mujeres se dedican en promedio más horas al trabajo no docente (41 horas promedio para las mujeres y 39 horas promedio para los varones), y reciben en promedio mayores ingresos (\$28.575 las mujeres y \$25.488 los varones).

Considerando los **ingresos promedios percibidos por personal no docente según escalafón por sexo** en la tabla 12 se observa dos situaciones inversas en términos de equidad de género. Por un lado, en el escalafón E Oficios, que está orientado a las tareas manuales calificadas, las mujeres dedican más horas que los varones (42 hs promedio las mujeres, y 40 hs promedio los varones) pero las funcionarias no docente perciben un ingreso menor al del varón (\$20.906 las mujeres y \$26.558 los varones). Por otro lado, y de forma contrastante, en el escalafón F – Servicios generales, hay paridad en las horas de dedicación entre las mujeres y los varones pero las mujeres obtienen un mayor ingreso (\$19.903 las mujeres y \$17.618 los varones). En el escalafón A, C y F cabe destacar que las mujeres que cobran más dinero que los varones están ocupando posiciones de mando como de Dirección o Jefatura. Respecto esto en la entrevista con AFFUR se mencionaba que ocupar estas posiciones es un “clavo” ya que la paga es casi la misma y las tareas requieren otra responsabilidad que no es compensada económicamente.

Tabla 12: Distribución de los ingresos promedios del personal no docente según escalafón y horas semanales por sexo

	Varones		Mujeres	
	Promedio de horas	Promedio de salarios	Promedio de horas	Promedio de salarios
Esc A - Profesional	0	\$ 0	42	\$ 41.086
Esc B - Técnico	0	\$ 0	41	\$ 26.679
Esc C - Administrativo	38	\$ 26.679	41	\$ 28.000

Esc D - Especializado	40	\$ 24.634	0	\$ 0
Esc E - Oficios	40	\$ 26.558	42	\$ 20.906
Esc F - Servicios generales	40	\$ 17.618	40	\$ 19.903
Promedio total	39	\$ 25.488	41	\$ 28.575

Fuente: Elaboración propia a partir de la base del Padrón facilitado por Contaduría, 2013

Cabe aclarar que la **distribución de las Dedicaciones compensadas** del personal TAS también es mayoritariamente hacia mujeres (que ocupan posiciones de liderazgo ya sea como Jefas o Directoras) de los escalafones A, B y C; del total de 17 Dedicaciones compensadas, el 88% es destinado a mujeres frente a un 12% que es destinado a varones (estos varones son de los escalafones C y E, no tienen un cargo de dirección o jefatura). Por otra parte la Compensación especial es otorgada a un varón que ocupa un cargo de dirección.

Distribución horas extras, extras dobles y nocturnas del personal no docente

Considerando las diferencias en los ingresos promedios detallado arriba, se profundiza en el análisis de los ingresos en base a las horas extras, horas extras dobles, y horas nocturnas que realiza el personal de Portería y Vigilancia⁴³.

Considerando las **horas extras por sexo**, los funcionarios no docentes varones y mujeres se dedican en la misma cantidad a las horas extras (71 horas extras en promedio), para las cuales reciben ingresos similares (\$4.678 las mujeres y \$4.727 los varones). Sin embargo es clave acotar que predomina el porcentaje de varones que tiene horas extras a comparación de las mujeres (36% son mujeres y el 64% varones).

En relación a las **horas extras dobles por sexo**, en la tabla 13 se observa que un 78% de los varones y un 22% de mujeres se dedican en la misma cantidad a las horas extras (72 horas extras en promedio), pero hay una diferencia importante en el ingreso promedio. Las mujeres que realizan horas extras dobles perciben en promedio \$2.347, mientras que los varones reciben más del doble (\$5.807).

A comparación de las horas extras y horas extras dobles, se registra una mayor desigualdad de género en relación a las **horas nocturnas por sexo**. Las mujeres y los varones trabajan en promedio el mismo número de horas nocturnas (73 horas en promedio) pero predomina la presencia masculina (13% de mujeres y 88% de varones), y el ingreso promedio de las mujeres es inferior a la de los hombres, siendo \$670 para las mujeres y casi tres veces mayor para los varones (\$1.802). Dada la alta desigualdad en términos de la masculinización en términos de presencia así como en los ingresos promedios, cabe preguntarse si en realidad son las mujeres que eligen hacer menos

⁴³ El personal no docente recibe Dedicaciones Compensadas pero se han accedido a estos datos

horas nocturnas, que a comparación con los demás subtotales es donde se observan menos número de mujeres. En una reunión con altos mandos (marzo 2014) surgen relatos que cuentan que algunas mujeres tras aceptar el cargo nocturno vacante pedían para trabajar menos cantidad de horas porque tenían miedo, o cambiar de turno.

Tabla 13: Distribución de las horas extras, extras dobles y nocturnas del personal no docente por sexo

	Varones			Mujeres		
	Promedio de horas	Promedio de haberes	Cantidad de varones	Promedio de horas	Promedio de haberes	Cantidad de mujeres
Horas extras	71	\$ 4.737,7	64%	71	\$ 4.678,7	36%
Horas extras dobles	72	\$ 5.807,9	78%	72	\$ 2.347,1	22%
Horas nocturnas	73	\$ 1.802,2	88%	73	\$ 670,3	13%
Promedio total	72	\$ 4.115,9	76%	72	\$ 2.565,4	24%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de las planillas “Horas Extras No Docentes”, “Horas Nocturnas No Docentes” facilitadas por Departamento de Contaduría, 2013

Como resumen, se observan diferencias en los ingresos promedios en cada uno de los ámbitos de la FHCE. Por un lado, en el ámbito docente, cabe destacar que la trayectoria académica influye directamente sobre el ingreso promedio. Por ejemplo, en el grado 4 (59% mujeres, 10 casos de mujeres y 7 casos de varones) se observa un incremento importante en el ingreso promedio, y en comparación, las mujeres docentes reciben un mayor sueldo por menos horas de trabajo que los docentes varones. Sin embargo, analizando las dedicaciones totales y dedicaciones compensadas se encuentran diferencias a favor de los ingresos promedios de los docentes varones. Primero, y en relación a las Dedicaciones Totales, las mujeres se concentran en el menor y mayor cargo (grado 2 y 5 respectivamente). Es decir, las docentes mujeres tienen menor y mayor promedio salarial que sus pares masculinos. Segundo, considerando la Dedicación Compensada, un 60% son destinadas a los varones y una minoría a las docentes mujeres (60% varones y 40% mujeres). Considerando en el ámbito no docente – que es altamente feminizada 67,5% de mujeres y un 32,5% de varones - se observa una marcada desigualdad en las horas nocturnas, y en menor medida en las horas extras dobles y horas nocturnas.

EJE 5:

Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad

La conciliación de la vida laboral y la vida familiar se analiza a través de la dedicación al trabajo, reenumerado o productivo, y en la dedicación al trabajo no reenumerado (tareas domésticas y/o de cuidado). Estudios han mostrado que la investigación sobre el uso del tiempo es crítico dado que se han detectado desigualdades importantes entre hombres y mujeres en cuestión del uso del tiempo:

“Está estudiado que en Uruguay las personas destinan en promedio semanal 27 horas al trabajo no remunerado; mientras que los varones dedican 15,7, las mujeres destinan 36,3 horas semanales a tareas relativas al cuidado, trabajo doméstico y voluntariado” (Fainstain y Perotta, 2010:58).

Para este eje no existe una política explícita de corresponsabilidad y prácticamente ningún registro formal y sistemático en la Udelar (sin embargo ver antecedentes como la *Encuesta de calidad de vida*, 2011 y Tomassini, 2012). Considerando estos desafíos metodológicos, este capítulo propone un acercamiento al uso de tiempo de los funcionarios de la FHCE a través de entrevistas cualitativas, así como de datos de las licencias ejercidas en 2013, del hogar constituido, y de la asignación familiar⁴⁴.

Algunos relatos que surgen de una entrevista informal con una funcionaria TAS que está en posición de mando (marzo 2014) giran entorno que las responsabilidades del cargo le llevan a modificar tareas de cuidado familiares ya que ante la enfermedad de un hijo siempre es la mujer quien tiene que cambiar sus horarios o faltar al trabajo. También en la entrevista con ADUR (junio, 2014) se comenta que las docentes que son madres van a trabajar con sus hijos cuando no pueden arreglar los horarios, y que si bien la maternidad no se plantea como un problema para los jefes termina siendo difícil de conciliar.

Por otra parte en dos entrevistas realizadas a docentes mujeres surge el comentario de que no existen mecanismos de conciliación: una de ellas manifiesta las dificultades que sucedieron después de tener familia respecto a conciliar ambas tareas; otra relaciona las tareas de cuidado con las tareas como consejera, en tanto es posible participar del Consejo bien cuando los hijos/as son mayores o bien sin ellos/as. En la entrevista de ADUR también se menciona el aspecto de los cuidados mencionando distintos casos en que docentes mujeres asisten con sus bebés al trabajo.

Desde el punto de vista de los estudiantes una docente entrevistada, que forma parte de la Red Temática de Género, menciona que los estudiantes piden un turno

⁴⁴ Procedimiento que regula las licencias: “Ordenanza de licencias, CDC, 1986-2008”

nocturno, pedido conflictivo ya que a las mujeres no les sirve este turno. Esto también fue mencionado por el Decano en la entrevista.

En relación a las instalaciones de la FHCE, en las entrevistas realizadas durante los meses de febrero a junio 2014, que han sido mencionadas en el transcurso del documento, surge el comentario sobre una inexistencia de una sala de lactancia. Esta sala que funciona como cambiador fue realizada a raíz de una iniciativa de AFFUR. La entrevista grupal con funcionarias TAS (febrero, 2014) relata que existe una mala organización respecto a cómo son distribuidos los fondos y a cómo se realizan las obras: relatan que a ellas no les comunican sobre los procedimientos de la obra entonces terminan limpiando las áreas varias veces, viéndose sobrecargadas de tareas, además de desmotivadas; por otra parte comentan que la forma en que se distribuyen las compras también trae detrás una discriminación, mencionan el ejemplo del ventilador que se les compró que es más barato que los que tienen otras secciones, o las aspiradoras que compraron que no tienen filtro y por tanto no sirven.

Hogar constituido y asignación familiar del personal docente

Las prestaciones y beneficios por nacimiento o casamiento, la cuota de alimentación mensual, entre otros, son cobrados mes a mes unidos al salario percibido por las personas. El Hogar constituido es un beneficio social regulado por el Poder Ejecutivo en base al decreto-ley Nº 15.728: la Prima es para funcionarias y funcionarios públicos, casados o con familiares a cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad inclusive. La Asignación Familiar es una prestación económica brindada por BPS⁴⁵ a los hijos/as o menores a cargo de trabajadores/as que se otorga desde el momento de comprobado el embarazo y varía según los ingresos del hogar⁴⁶. Considerando las dos **primas en el ámbito docente por sexo**, en la tabla 14 se observa que los docentes mujeres y varones reciben beneficios por hogar constituido, y en menor proporción por asignación familiar.

Tabla 14: Hogar constituido y Asignación familiar del personal docente efectivo e interino

	Docentes efectivos/as e interinos/as			
	Porcentaje del total de Mujeres		Porcentaje del total de Varones	
	Hogar constituido	Asignación familiar	Hogar constituido	Asignación familiar
Grado 1	16,7%	8,3%	20,8%	0,0%
Grado 2	22,6%	0,0%	24,0%	4,0%
Grado 3	37,2%	0,0%	17,2%	0,0%
Grado 4	60,0%	0,0%	33,3%	0,0%
Grado 5	100,0%	0,0%	33,3%	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Planilla de Hogar constituido y Asignación familiar facilitada por Decanato, 2013

⁴⁵ Banco de Previsión Social.

⁴⁶ Ver: http://www.bps.gub.uy/5470/asignacion_familiar.html

Licencia renumerada del personal docente

Existe la licencia anual remunerada que no será tomada en cuenta para este análisis sobre uso del tiempo pero cuyos datos están anexados en la Tabla de Licencias, 2013. También existen licencias especiales de las cuales serán tomadas en cuenta para este análisis las licencias por maternidad, por adopción de menores, por paternidad, licencia social y por otras causas justificadas ya que se entiende son las directamente vinculadas con la conciliación de la vida familiar-laboral⁴⁷.

La licencia por maternidad otorga un descanso de catorce semanas que se inicia por lo menos cuatro semanas antes del parto y que no cesará hasta mínimo siete semanas después del parto; la licencia por adopción de menores queda regulada según la ley N° 17.292 que establece que todo trabajador tendrá derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración; la licencia por paternidad es de cinco días hábiles; y la licencia por otras causas justificadas ha de ser probada hacia el Director respectivo, lográndose conceder hasta diez días hábiles (Ordenanza de Licencias, CDC 1986-2008). Según comentarios que hemos recibido estas licencias por otras causas son muchas veces utilizadas cuando hay enfermedades de hijos/as, u otras personas dependientes, es por ello que es tomada en cuenta.

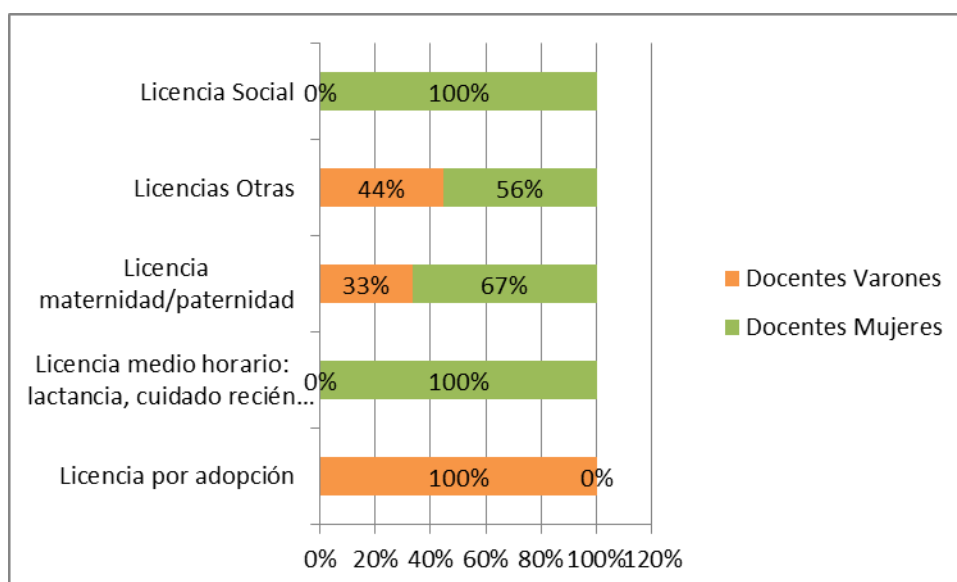
Luego existen las licencias extraordinarias como la de carácter social (Art. 30 de la Ordenanza de Licencias) que es solicitada para aquellas situaciones graves de carácter social y busca dar al personal una forma de sobrellevar esas circunstancias. Estas licencias son resueltas por los/as Directores/as inmediatos y el plazo máximo es de 30 días; si posteriormente la situación continuara se le puede conceder a la persona una licencia extraordinaria que la habilite a no cumplir total o parcialmente sus tareas luego de recibido un informe técnico del Servicio Social de la División Universitaria de Salud; además de un informe previo de la Sección Personal que dé cuenta de las anteriores concesiones de licencia de este tipo a la persona.

En los gráficos 19 y 20 se observa la **distribución de las licencias** tomadas en el año 2013 por el personal total de FHCE (total 8 casos: 5 mujeres y 3 varones). Por un lado, en el ámbito docente, solo mujeres tomaron licencia por lactancia/recién nacido y licencia social, la excepción es el caso de un varón que tomó licencia por adopción⁴⁸. Las mujeres predominan exclusivamente en las licencias por lactancia y social permite para cuidar menores u otras personas dependientes, por lo que alude a que las mujeres se encargan de las tareas de cuidados. Sin embargo, en las licencias de maternidad y paternidad se observa una leve presencia de varones (33%) lo que sugiere una tendencia a corresponsabilidad de los cuidados.

⁴⁷ Ver datos de todas las licencias en Anexo Tabla de Licencias, 2013. No existieron licencias por matrimonio en el año 2013.

⁴⁸ 1 persona tomó la licencia por adopción, por eso aparece el 100%; esta persona se tomó un día de licencia en este año, y los demás días de licencia en el año anterior.

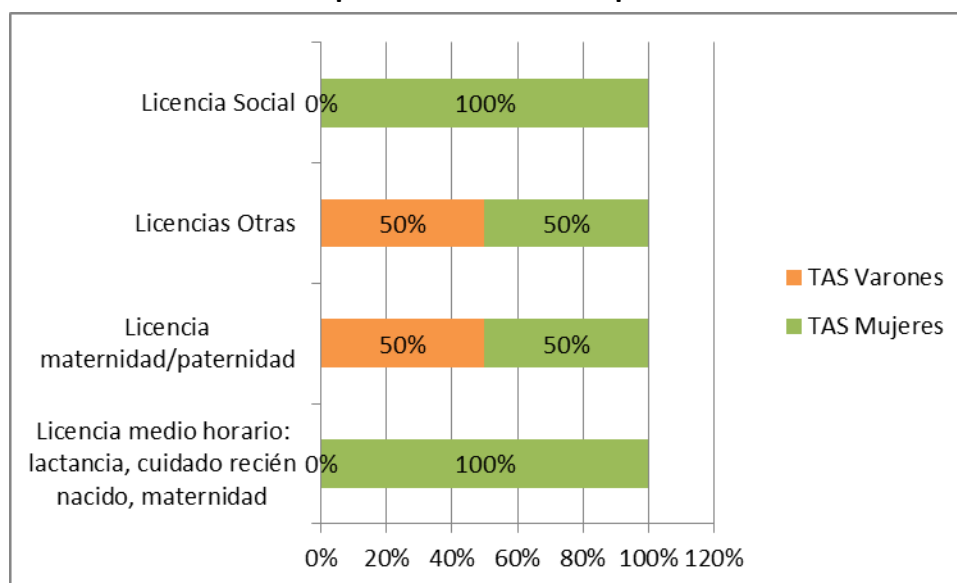
Gráfico 19: Licencias del personal docente por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de Licencias facilitadas por Departamento de Secretaría, 2013

En el ámbito no docente, y similar a la situación de los funcionarios docentes, solo mujeres tomaron licencia por lactancia/recién nacido y licencia social pero en el gráfico 20 se observa una paridad en las licencias de maternidad y paternidad por mujeres y varones lo que sugiere una participación de los varones en los cuidados de los recién nacidos.

Gráfico 20: Licencias del personal no docente por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de Licencias facilitadas por Departamento de Secretaría, 2013

Los datos limitados presentados sirven para delinear algunos patrones que comprometen la conciliación laboral-familiar del personal de la FHCE. Se explicita la falta de datos cuantitativos para realizar un análisis integrando los ámbitos laborales y familiares, y surge como necesidad relevar datos a partir de un registro formal y sistemático para comparar en el tiempo. Del proyecto “Políticas Universitaria de corresponsabilidad” de la Red de Género, y con el apoyo técnico de las expertas en género, se elaboró un formulario del uso del tiempo para ser aplicado en la FHCE⁴⁹.

⁴⁹La versión electrónica de la propuesta del formulario del uso del tiempo para implementar en la Universidad está en el siguiente enlace:

<http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=1691574&MT=X#Inicio>

EJE 6:

Oportunidades de capacitación y desarrollo

Este eje se enfoca en analizar las políticas de capacitación de la institución, los mecanismos de evaluación de las necesidades que tienen su funcionariado relativas a capacitación, como también los criterios para brindar capacitación al personal a fin de evitar sesgos de género que pudiesen obstaculizar la formación de mujeres y varones (Fainstain y Perrotta, 2012).

La información que fue obtenida para la elaboración de este eje es de carácter cualitativo, ya que la información obtenida de la Unidad de Capacitación de la Udelar, organismo que se orienta a realizar estas acciones, será presentada en el informe central.

Uno de los indicadores para este eje es la existencia de una política de capacitación con perspectiva de género, esto es que las oportunidades sean equitativas para varones y mujeres considerando sus necesidades de desarrollo profesional y la compatibilización con su vida familiar y laboral.

A través de determinadas entrevistas realizadas al personal docente (entrevista docente mujer, marzo 2014; entrevista a docente mujer de ADUR, junio 2014) se desprende que casi no existen capacitaciones ofrecidas para los/as docentes desde la FHCE; la única mencionada fue la capacitación sobre el uso de la plataforma EVA, y los comentarios fueron que en realidad habían muchas personas que ya la sabían usar para el momento en que llegó la capacitación. Hicieron énfasis en que en realidad el personal docente se forma por su cuenta propia, realizando posgrados o distintos tipos de formación adicional; la facultad otorga licencias de distinto tipo para esos casos que puedan requerir traslados a otras partes. En aquellos institutos con menos cantidad de personas trabajando se siente la ausencia de estas personas que se trasladan ya que quienes quedan ven sus tareas más aumentadas; a nivel general las personas que quedan son las mujeres, mientras los varones son quienes viajan más a formarse en el exterior. Eso lo ven más relacionado a una distribución desigual en cuanto a la estructura en que se conforman los institutos, y que afecta las tareas realizadas en forma diaria.

En una entrevista grupal realizada con estudiantes de FHCE en marzo de 2014, surgió la recomendación de instrumentar capacitaciones en género comenzando con el personal docente que son las personas que difunden conocimientos al estudiantado. Comentaron varias ocasiones en que docentes no trabajan textos o investigaciones que son elaborados por mujeres, o que tienen un enfoque feminista; muchas veces esos trabajos marcaron un antes y un después en las disciplinas, y aun así no se incluyen dentro de la bibliografía utilizada. Por otra parte los/as docentes suelen dar la voz a los estudiantes varones, antes que darle a las estudiantes mujeres, actitud que ven como diferencial desde la perspectiva de género y que genera inequidades. Al mismo tiempo sugieren que exista una formación de género que sea transversal en los programas educativos, poner al género como una optativa es quitarle visibilidad en este sentido, quitarle importancia; el género debe transversalizar la formación del

estudiantado, y por ello debe iniciarse con una buena capacitación al personal docente.

Según datos extraídos durante una entrevista grupal realizada con personas asociadas a AFFUR (junio 2014), para el funcionariado TAS existe una oferta más amplia de capacitaciones que parten de la Ucap; las capacitaciones son armadas por esta unidad y que ya tiene una batería armada de posibilidades. El funcionariado no participa de la elaboración de las mismas, entonces en cierto sentido no existe un relevamiento de los intereses del personal. Durante la entrevista al consultar este aspecto las personas no vieron como algo perjudicial esto porque enfatizaron en que de todos modos se ofrecen varias posibilidades.

Cuando el funcionariado elige los cursos que quiere tomar para capacitarse, coordina con su jefe/a para hacerlo en horario de trabajo y combinarlo con sus tareas habituales. De parte de las personas superiores siempre hay muy buena disposición para realizar estos arreglos de horarios, ya que no sólo colaboran para poder coordinar ambas tareas, sino que además los/as estimulan para que se inscriban a distintas capacitaciones. En reuniones informales con Sección Personal realizadas durante los meses de febrero y marzo, se mencionó que la capacitación del SIAP fue incompleta, efectuada de forma muy rápida y sin tener posibilidad de responder dudas; esto dio lugar a que existieran distintas preguntas que afectaban al momento de trabajar usando el sistema.

Estos relatos del personal docente y no docente de la facultad de FHCE nunca hacen mención a diferencias de género en la modalidad de tener las capacitaciones. Si bien mencionan algunas cosas a mejorar en estos aspectos como una mejor capacitación sobre el uso del SIAP para el funcionariado TAS, o una capacitación sobre cómo trabajar con personas psiquiátricas para el personal docente, nunca surgen diferencias respecto a género.

EJE 7:

Prevención y tratamiento de inequidades de género, acoso sexual y violencia de género

La violencia laboral es un problema dentro de la Universidad. En la encuesta de Calidad de Vida realizada en el 2011 se señaló que la violencia en el ámbito laboral es relevante entre los docentes. Los funcionarios más afectados por temas de violencia en el trabajo son las no docentes mujeres (24%) y varones (18%), seguido por las docentes mujeres (14%) y varones (13%). Con relación a acoso sexual, la frecuencia es mucho menor, siendo reportado el 2.5% de la muestra total.

En la Universidad, existe la *Comisión de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación*⁵⁰ desde el 2012, como respuesta a una propuesta del Pro-Rectorado de Gestión Administrativa para comenzar a problematizar la temática de acoso en el ámbito universitario y pensar en planes de acción bajo un encuadre de promoción y prevención en salud.

La *Comisión de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación* se conformó de forma interdisciplinaria, inter-servicio y cogobernada, contando con la participación activa de representantes de AFFUR, la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR), la División Universitaria de la Salud (DUS), el PSM, la Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral en la Universidad de la República (PCET-MALUR), la Red de Género, la Comisión de Género de la Universidad de la República y el asesoramiento de la Dirección General de Personal (DGP) y Dirección General de Jurídica (DGJ).

La Comisión elaboró un procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito laboral de la Udelar⁵¹.

Se considera pertinente destacar que dicho documento fue constituido desde una perspectiva de prevención y promoción en salud, apuntando a la preservación y reproducción de ambientes saludables de estudio y/o trabajo. Desde junio del 2013 el procedimiento se aplica en casos de denuncias por acoso sexual, laboral, y por actos de violencia o discriminación dentro de la Universidad de la República, ya sea por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical, o de otros aspectos socio-culturales.

A partir de las reuniones con el Comité de Calidad con Equidad de Género de la FHCE, y de varias entrevistas (entrevista grupal funcionarias TAS, febrero 2014; entrevista docente mujer, marzo 2014; reunión informal Sección Personal, marzo 2014; entrevista ADUR, junio 2014; entrevista grupal AFFUR, junio 2014), surge que

⁵⁰ Ver resolución de aprobación del procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación, 2013:: <http://www.universidad.edu.uy/renderResource/index/resourceId/29395/siteId/1>

⁵¹ Ver procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación, 2013: <http://www.comunicacion.edu.uy/sites/default/files/Procedimiento%20denuncia.pdf>

desconocían la existencia tanto de la Comisión como del Protocolo. Desde Decanato se informa que el procedimiento de denuncia en situaciones vinculadas a estos temas es planteando ante el Decano y luego se define si pasa al Área de Jurídica de la Udelar para que dé cabida a la denuncia, se tomen declaraciones si corresponde y se realice la investigación administrativa pertinente y acciones oportunas.

Para profundizar en las inequidad de género relacionado al acoso laboral, este capítulo destaca la importancia de difundir la política de la Universidad – y sus mecanismos y procedimientos – para dar seguimiento de forma confidencial y sistematizar los casos de hostigamiento laboral (ver capítulo conclusiones y recomendaciones).

EJE 8:

Incorporación de la perspectiva de género en la gestión y cultura organizacional

El objetivo de este eje es el de identificar valores, normas y prácticas culturales de la institución que pudiesen reproducir estereotipos de género o violencia de género y, de existir, aportar insumos para su transformación.

Considerando que el indicador sobre este eje es la existencia de un Comité de Calidad con Equidad de Género, la FHCE designó a las personas que conforman este equipo de trabajo en noviembre de 2013. Este es el primer paso para continuar hacia otras direcciones que continúen un mejor clima laboral dentro de la institución.

En una entrevista realizada con Álvaro Rico, Decano de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, expresa su apoyo político a la implementación del MCEG, ya que la facultad estaba en deuda y surgía la necesidad de transversalizar el género, además de ver qué políticas se pueden implementar desde la facultad para saldar esas deudas sociales; al mismo tiempo, ve como necesario ponerse junto a los procesos que se vienen dando nacionalmente entorno al cumplimiento de las políticas de género. Plantea que faltaba detectar qué efectos tiene la inequidad de género en la facultad y qué inversiones son necesarias; diagnosticar entonces en qué ámbitos, qué soluciones y qué gastos implican esas soluciones para garantizar esos derechos al personal de la facultad. Afirma que los temas de equidad de género han avanzado y es necesario considerarlos, en este sentido destaca como un aspecto positivo la resolución del CDGAP que promueve la conformación del Comité, y los aspectos económicos que se relacionan con ello. También destacó los trabajos que vienen desarrollándose en forma interna dentro de FHCE que tienen que ver desde investigaciones que traten temas de género, como con trabajos realizados en esta línea desde la Sección de Estudios de Género⁵². Menciona que existen distintos niveles en los que puede colaborar la implementación del Modelo como puede ser lograr justicia social a través de mecanismos de calidad. El vínculo entre la Udelar con la agenda gubernamental está directamente unido a adoptar estos procedimientos.

Respecto a esto podemos agregar información obtenida de una entrevista realizada en febrero de 2013 con una docente integrante de la Red Temática de Género; mencionaba que desde el año '90 se empiezan a realizar trabajos de género y se crea la Red casi a pedido del parlamento. Durante el período en que Carlos Zubillaga era Decano se avanzó poco con los temas de género, ya que casi no se podían realizar trabajos dado a que él no reconocía la temática como relevante, y no formaba parte de los cursos ofrecidos por la facultad. La docente menciona que Zubillaga en ocasiones criticó a algunas colegas que venían investigando sobre género. Destaca la gestión que realizó Elizaincín, dando lugar a que existieran algunos cursos como optativas; luego acentúa los avances que se dieron durante el período de Seoane, ampliando la

⁵² Menciona el Relevamiento de Estudios de Género de FHCE.

frecuencia de los cursos y extendiéndolos a cursos de formación permanente y de maestría; o el gran apoyo que dio más tarde Hugo Achugar a los temas de género, enfatizando la invitación que le ofreció a Nancy Fraser que visitó Montevideo para dar conferencias. La docente indica los cursos sobre género que se han dado estos últimos años desde el Programa Género, Cuerpo y Sexualidad, los de Graciela Sapriza y los de Marisa Ruiz. Menciona que persiste una invisibilidad de los temas de género en órbitas más específicas como a la interna de los institutos en que no se reconocen las investigaciones de género como líneas de investigación de las áreas de conocimiento.

Existen también según ella áreas como lo es Filosofía que son más masculinizadas y que son al mismo tiempo más reticentes a los temas de género, y más conservadoras, sin existir por ejemplo una filosofía latinoamericana de la liberación feminista. Estos aspectos que tienen que ver con la tradición de la FHCE son mencionados de otra forma durante la entrevista con la referente de ADUR, en tanto las carreras más viejas tienen más prestigio, como lo es Ciencias Históricas, poseen más cantidad de docentes por instituto relacionado a una antigüedad de la disciplina. Esto implica que las condiciones de trabajo no son las mismas, recargándose algunas personas por el trabajo de otros, o incluso desde cuestiones relacionadas a la infraestructura. Estas desigualdades más estructurales traen a veces diferencias que se interpretan como de género, pero que en su base aluden a una mala organización heredada desde una tradición antigua. Al ser los repartos en los institutos diferentes, también se reparten en forma diferencial las tareas en cada departamento en sí; y luego viene el lugar del género en el conflicto cuando muchas veces sucede que los hombres se respetan más entre sí y no se llaman la atención ante errores, pero lo que no hacen ellos lo hace otra persona, y rara vez sucede que un hombre enfrenta a otro hombre para resolver alguna diferencia laboral, como sí lo hace si la persona fuera una mujer.

Según ella sucede muchas veces que quienes viajan por razones de formación académica al exterior son los varones, siendo las mujeres quienes permanecen y se recargan de tareas. Al mismo tiempo que existe un imaginario heredado de una tradición ocupada por los viejos dirigentes sobre que en la facultad de que los varones son quienes piensan y las mujeres son las secretarias; esto hace que sean los varones quienes participen más en la toma de decisiones.

El Decano en la entrevista realizada destaca como una meta crear una sala de amamantamiento o también una guardería, menciona la mayoría de mujeres en la matrícula estudiantil, y la urgencia de abordar este tema ya que muchas son madres y para continuar sus estudios necesitan que se realicen acciones. Otra meta sería incorporar el género a otras variables. Ve como una dificultad que tradicionalmente existe poco sostén de recursos económicos para derivar hacia temas relacionados al género, lo que dificulta la posibilidad de cubrir estas dimensiones. La docente entrevistada de la RTG comenta que el Decano está a favor de la sala de lactancia y no existen voces en contra en el Consejo, aunque a veces son los/as estudiantes que se oponen por una postura que mantienen también respecto a otros aspectos⁵³. El

⁵³ Menciona que se oponen a los planes de estudio, y que tampoco designaron referentes para este comité.

estudiantado solicita que se genere un turno nocturno, pero en este sentido tanto la docente como el Decano coinciden en que ese horario entra en conflicto con los horarios en que pueden las mujeres que tienen hijos; se ha planteado combinar clases presenciales con clases a distancia, pero también el estudiantado se ha opuesto. Cabe aclarar aunque ya fue mencionado, que se los intentó contactar vía correo electrónico y personalmente en varias ocasiones para pedir que designen algún/a estudiante referente para formar parte del Comité y no se lograron respuestas positivas de su lado.

Existen también malestares ocasionados por las condiciones de trabajo que surgieron en la entrevista grupal realizada en febrero 2014 con funcionarias TAS como la falta de comunicación y coordinación respecto a las obras realizadas en FHCE lleva a que se inician luego de que ellas acabaron de limpiar, y no antes; también perciben no existe una predisposición a colaborar desde la organización de facultad; surgen enfermedades por el agotamiento, por las malas condiciones de trabajo (ej: problemas de columna y respiratorios) y por la falta de personal que genera disgustos. También en una entrevista realizada a la docente mujer en marzo 2014, o en la realizada con ADUR (junio 2014) se menciona que la infraestructura es inadecuada: lugares muy húmedos, sin ventilación, con una calefacción incorrecta y con mobiliario inadecuado.

En otras entrevistas surgen discrepancias entre los funcionarios con las jerarquías. En la entrevista grupal con AFFUR comentan que han recibido quejas del funcionariado respecto a cómo se delegan o transmiten ciertas informaciones por parte del funcionariado que trabaja en Decanato, o bien de otros funcionarios con roles de una jerarquía importante que en ciertos casos pueden tener que ver con inequidades de género (mujeres sienten que no son tan escuchadas por sus superiores, que sus opiniones o sugerencias no son tomadas en cuenta por citar un ejemplo) pero en otros son más bien cuestiones laborales más generales; existió un caso en el que se emitió un comunicado extraoficial en el que se responsabilizaba a los pasantes por algo que había sucedido, la forma en que se transmitió ponía en riesgo la continuidad de los pasantes en la institución exigiéndoles que la situación sea resuelta para que sus contratos sean prorrogados.

Una de las frases últimas mencionadas por el decano resume la posición de la facultad en este sentido y los cometidos centrales de este proceso de implementación de la perspectiva de género en la gestión organizacional: pasar de una preocupación y de críticas sobre aspectos a mejorar, a desarrollar una política activa implementada.

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

La realización del diagnóstico organizacional, proceso analítico estratégico, sirve para establecer una línea de base y definir un conjunto de metas. El diagnóstico organizacional con perspectiva de género permite problematizar las prácticas organizacionales con el fin de relevar las inequidades de género, así como apoyar un proceso de reflexión, implementación y evaluación del MCEG y la profundización de la transversalización de género en la Universidad. Para lograr esto, se deben tomar en cuenta las siguientes fortalezas, amenazas, debilidades y amenazas.

Algunos resultados parciales de algunos ejes:

1. La FHCE está atravesando un proceso de feminización en ambos universos - docentes y TAS - aunque de forma más marcada en cargos TAS. Considerando la edad y estado conyugal por sexo, es una facultad joven donde la mayoría del personal femenino y masculino se concentran en las edades reproductivas, y en los grupos de solteros y casados.
2. En términos generales, se observa que las mujeres fueron seleccionadas en una proporción mayor. También hay más mujeres que ingresaron con contratos efectivos y contratos, y además 12 ingresos corresponden a llamados en el interior del país (7 mujeres y 5 varones), lo que resume que los resultados favorecen a las mujeres. Esto muestra lo importante que es la variación en el área geográfica y el tipo de contratación para el ingreso a la FHCE, sin embargo la baja cantidad de casos, unido a la falta de análisis de las composiciones de cada tribunal, limita arribar a conclusiones definitivas sobre la forma en que mujeres y hombres ingresan a la institución.
3. En el ámbito docente se señala una segregación vertical en el cual más mujeres en los cargos de Colaboradores honorarios y grado 1, 2, 3 y 4, y los varones predominan en el Grado 5. Por otro lado, entre el personal TAS no existe una segregación vertical, pero sí se ve una segregación horizontal donde existe una mayor presencia de mujeres en los escalafones con tareas administrativas y de apoyo, o las de servicios generales (limpieza) las menos valoradas y de menor nivel de calificación. Además, estas tareas son histórica y socialmente feminizadas, por lo que la distribución se comporta acorde a estereotipos de género.
4. En el grado 4 (59% mujeres, 10 casos de mujeres y 7 casos de varones) se observa un incremento importante en el ingreso promedio, y en comparación, las mujeres docentes reciben un mayor sueldo por menos horas de trabajo que los docentes varones. Sin embargo, analizando las dedicaciones totales y dedicaciones compensadas se encuentran diferencias a favor de los ingresos promedios de los docentes varones. Primero, y en relación a las Dedicaciones Totales, las mujeres se concentran en el menor y mayor cargo (grado 2 y 5 respectivamente): tienen menor y mayor promedio salarial que sus pares masculinos. Segundo, considerando la Dedicación Compensada, un 60% son destinadas a los varones y una minoría a las docentes mujeres (60% varones y 40% mujeres). Considerando en el ámbito TAS se observa una marcada desigualdad en las

horas nocturnas, y en menor medida en las horas extras dobles y horas nocturnas. Las Dedicaciones compensadas son distribuidas mayormente hacia mujeres (88% que ocupan posiciones de liderazgo ya sea como Jefas o Directoras), y un 12% es destinado a varones (no tienen un cargo de dirección o jefatura). La Compensación especial es otorgada a un varón que ocupa un cargo de dirección.

5. Hay percepciones sobre áreas más masculinizadas, más reticentes a temas de género y más conservadoras; una tradición en que las carreras más viejas tienen más prestigio, generando diferencias en las condiciones de trabajo. Existe un imaginario heredado de una tradición ocupada por los viejos dirigentes sobre que en la facultad de que los varones son quienes piensan y las mujeres son las secretarias; esto hace que sean los varones quienes participen más en la toma de decisiones.

Insumos taller FODA

El FODA fue realizado en forma interna con el Comité de FHCE. En la actividad se desarrollaron algunas reflexiones respecto los principales resultados mencionados anteriormente, que serán de aporte para pensar recomendaciones y luego fijar un plan de acción.⁵⁴

Algunas de las **fortalezas**, o los puntos fuertes que posee la FHCE son los procedimientos de concursos: las características de cómo se realizan ya sea desde la selección del personal como también la renovación de los cargos, guiándose por competencias y funciones. También los mecanismos de licencias otorgan oportunidad para que las personas que estudian puedan continuar formándose, o bien las que tienen familia logren conciliar su vida laboral/familiar. Los convenios que la facultad ha realizado con otros entes (AUGM, CSIC, programas de movilidad estudiantil) colaboran a ofrecer más oportunidades de capacitación. Al mismo tiempo la facultad promueve la movilidad del personal TAS y el ingreso a distintas áreas de la misma (si bien luego algunas personas solicitan cambiarse). El nuevo Reglamento de directores asegura la rotatividad de los mismos, lo que otorga la posibilidad a distintas personas de ocupar esos roles.

Las **debilidades** que tiene la facultad tienen que ver con una situación histórica y un acontecer social sobre la formación académica de las personas en el país, esto lleva a que hoy varones de mayor edad, con mayor antigüedad, ocupen cargos de grado 5. Aspectos a mejorar serían también la gran representación masculina en los consejeros estudiantiles, que afecta directamente la distribución general del Consejo en el que se percibe mayoría de varones, en comparación con otras áreas. Al mismo tiempo existe poco personal docente, lo que hace que a veces se vean más recargadas algunas personas respecto a la distribución de tareas. La forma de distribución en el acceso del personal TAS a distintas áreas implica un aspecto a mejorar ya que si bien las personas ingresan indistintamente respecto su género, luego solicitan traslados de sectores surgiendo una distribución desigual.

⁵⁴ Ver Matriz FODA en Anexos.

Las **oportunidades** que ofrece el entorno de la FHCE tienen que ver con una tendencia social a una mayor seguridad laboral de parte de las mujeres que las motiva a poseer cargos públicos (personal TAS). Al mismo tiempo, existe una tendencia hacia la corresponsabilidad de cuidados que lleva a que el personal de FHCE también haga ejercicio de sus derechos y concilie su vida laboral y familiar.

Las **amenazas** del entorno, los obstáculos que plantea tienen que ver con un mercado laboral que lleva a que los varones que ganan concursos TAS no tomen posesión del cargo ya que los salarios son más bajos de lo que podrían ser en otros sectores. Además los funcionarios/as formados, en su mayoría docentes, se van de la institución a otras en el país o en el exterior.

Recomendaciones

Algunos temas y/o acciones que se recomienda integrar al *plan de acción* de la FHCE son:

- Conocer las trayectorias del personal docente de FHCE para entender cómo van ascendiendo de grado y así por qué existen menos mujeres que acceden a cargos de mayor jerarquía. (Recomendación dada por el Comité).
 - Considerar trayectorias reproductivas en los currículums al momento de los concursos y renovaciones: quitar a cada mujer un año por hijo/a tenido para revertir el año que aparece en los currículos cuando se tiene familia. (Recomendación dada por docente).
 - Difundir y estimular la corresponsabilidad, ya sea por cuidado de menores como de personas adultas, sin estereotipos de género. (Recomendación de docente)
 - Gestionar en conjunto con distintos servicios de la Udelar que mantienen cercanía territorial entre sí la creación de una Guardería. (Recomendación dada por docentes).
-
- **Acoso laboral:**
 - Divulgar la existencia de una política institucional de prevención y tratamiento de casos de acoso sexual, laboral, violencia y discriminación. Difusión a través de correo electrónico, Plataforma EVA, boletín institucional de la FHCE, carteleros de los Institutos, departamentos, programas, y secciones, reuniones o actividades periódicas.
 - Identificar en la FHCE los procedimientos adecuados (manual de protocolo de trabajo) para garantizar al personal el acceso al mecanismo de denuncia, de negociación y de mediación según corresponda.
 - Proponer estrategias, elaborar, planificar y ejecutar acciones de promoción y prevención de salud en las temáticas indicadas anteriormente, incluyendo los aspectos vinculados a la capacitación de

la Unidad de Apoyo a la Enseñanza de la Facultad, Autoridades de los respectivos servicios, y gremios universitarios en temas de género, y garantizar la participación del Comité de Equidad de Género en ellas.

Algunas medidas que se recomienda integrar al *plan de capacitaciones* de la FHCE son:

- **Acoso laboral:** Establecer un programa de sensibilización continua que dé a conocer y desaliente el hostigamiento, el acoso y la violencia sexual, y toda forma de discriminación, a través de campanas visuales, folletos y volantes informativos y otras herramientas de difusión.
- **Equidad de género:** Sensibilizar al personal de la facultad en género, ya sea a docentes como funcionarios/as TAS. (Recomendación dada por estudiantes).

BIBLIOGRAFÍA

Estatuto del Personal Docente de 15 de Abril de 1968.

Fainstain, Luciana; Perrotta, Valentina. (2011). Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Uruguay: Inmujeres.

Ordenanza del Régimen de Dedicación Compensada Docente (CDC, 28/12/1988, DO 2/2/1989; CDC 10/12/1991, DO 03/01/1992; CDC 17/07/2007, DO 17/08/2007)

Ordenanza de Concursos. Res. del CDC fecha 17/6/1953

Ordenanza para la provisión de cargos de grado 1 de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Consejo FHCE, 22/03/00; CDC 25/07/00; DO 09/10/00.

Ordenanza para la provisión de cargos docentes grado 2 de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. CDC, 28/5/1991; DO, 2/7/1991-5/8/1991.

Ordenanza para la Provisión titular de cargos docentes de grado 3 de la Facultad de Humanidades y Ciencias. Res Nº 66 del CDC, 26/12/88; DO, 20/01/89.

Reglamento para la provisión en efectividad de los cargos 5 y 4 de Facultad de Humanidades y Ciencias. CDC, 03/11/87; DO, 25/11/87.

Universidad de la República. Escala de Sueldos. Vigencia 01 enero 2014. Dirección General de Planeamiento.

Universidad de la República. Pro Rectorado de Gestión Administrativa. (2008). Compilación de normas relacionadas con la Administración del Personal de la Universidad de la República. Uruguay: Unidad de Capacitación.

Sitios webs visitados entre febrero y junio 2014:

- http://www.bps.gub.uy/5470/asignacion_familiar.html
- <http://www.comunicacion.edu.uy/sites/default/files/Procedimiento%20denuncia.pdf>
- <http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=1691574&MT=X#Inicio>
- <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Escala%20sueldos%202013.pdf>
- <http://www.fhuce.edu.uy/index.php/institucional/cogobierno/asamblea-del-claustro>
- <http://www.fhuce.edu.uy/index.php/institucional/cogobierno/asamblea-del-claustro/integrantes>
- <http://www.fhuce.edu.uy/index.php/noticias/3398-se-implementara-en-fhce-el-modelo-de-calidad-con-equidad-de-inmujeres>

- <http://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/inmujeres-implementara-modelo-calidad-equidad-genero-udelar>
- <http://www.universidad.edu.uy/renderPage/index/pageld/593>
- <http://www.universidad.edu.uy/renderResource/index/resourceId/29395/siteId/1>

ANEXOS

Eje 1.

Tabla de Distribución del personal de FHCE según tramo etario y sexo, 2013

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación 2013				
Edad	Varones	Mujeres	Varones %	Mujeres %
20-29	45	44	17%	11%
30-39	68	134	26%	35%
40-49	80	113	31%	29%
50-59	35	58	13%	15%
60 y más	34	37	13%	10%
Total	262	386	100%	100%

Tabla Distribución del personal docente según sexo y tramo etario, 2013

Docentes				
Edad	Varones	Mujeres	Varones %	Mujeres %
20-29	26	15	14%	6%
30-39	48	95	25%	37%
40-49	65	80	34%	31%
50-59	26	38	14%	15%
60 y más	26	30	14%	12%
Total	191	258	100%	100%

Tabla Distribución del personal TAS según tramo etario y sexo, 2013

TAS				
Edad	Varones	Mujeres	Varones %	Mujeres %
20-29	9	3	24%	4%
30-39	10	26	27%	37%
40-49	6	21	16%	30%
50-59	7	18	19%	25%
60 y más	5	3	14%	4%
Total	37	71	100%	100%

Eje 3.

Tabla. Decanatos y períodos

Decanos	Período
Dr. Carlos Vaz Ferreira	1945-1949
Dr. Justinno Jiménez de Aréchaga	1950-1951
Dr. Fructuoso Pittaluga	1951
Dr. Emilio Oribe	1951
Dr. Carlos Vaz Ferreira	1952-1955
Dr. Carlos Vaz Ferreira	1955-1958
Dr. Emilio Oribe	1958-1959
Dr. Rodolfo Tálice	1959-1963
Dr. Arturo Andao	1968-1972
Lic. Mario H Otero	1973
Dictadura	
Dr. Rodolfo Gori Carrara	1984-1985
Lic. Mario H Otero	1985-1989
Prof. Germán D'Elía	1989
Lic. Carlos Zubillaga	1989-1993
Dr. Adolfo Elizaincín	1997-2002
Dr. Adolfo Elizaincín	2002-2006
Dr. José Seoane	2006-2010
Dr. Álvaro Rico	2010-presente

Tabla Composición de Titulares del Consejo según representantes por cada orden

	Titulares Varones	Varones %	Titulares Mujeres	Mujeres %	Totales
Orden docente	3	25%	2	17%	5
Orden estudiantil	3	25%	0	0%	3
Orden egresados	1	8%	2	17%	3
Decano	1	8%	0	0%	1
Totales	8	67%	4	33%	12

Tabla Composición de Suplentes del Consejo según representantes por cada orden

	Suplentes Varones	Varones %	Suplentes Mujeres	Mujeres %	Totales
Orden docente	5	21%	4	17%	9
Orden estudiantil	3	13%	6	25%	9
Orden egresados	3	13%	3	13%	6
Decano	0	0%	0	0%	0
Totales	11	46%	13	54%	24

Conformación de cada Instituto y Departamento

Tabla a)

I. de Ciencias Antropológicas	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	Dirección	Encargatura
Comisión Directiva	3	1	2	33%	67%		
Total de docentes	26	12	14	46%	54%		
I. de Ciencias Antropológicas	2	1	1	50%	50%		
Depto de Antropología Biológica	4	3	1	75%	25%	Mujer	
Depto de Antropología Social y Cultural	9	5	4	56%	44%	Vacante	Varón
Depto de Arqueología	11	3	8	27%	73%	Varón	

Tabla b)

I. de Educación	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	Dirección	Encargatura
Comisión Directiva							
Total de docentes	35	16	19	45,71%	54,29%		
I. de Educación	5	0	5	0,00%	100,00%		
Depto de Enseñanza y Aprendizaje	9	4	5	44,44%	55,56%	Vacante	Mujer
Depto de Estudios en Docencia	6	5	1	83,33%	16,67%	Vacante	Mujer
Depto de Historia y Filosofía de la Ed.	7	4	3	57,14%	42,86%	Vacante	Mujer
Depto de Pedagogía, Política y Sociedad	8	3	5	0,375	0,625	Vacante	Varón

Tabla c)

I. de Filosofía	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	Dirección	Encargatura
Dirección	1		1				
Total de docentes	25	10	15	40,00%	60,00%		
I. de Filosofía	3	3	0	100,00%	0,00%		
Depto de Filosofía de la Práctica	6	3	3	50,00%	50,00%	Varón	
Depto de Historia de la Filosofía	4	0	4	0,00%	100,00%	Vacante	Varón
Depto de Hist. y Filos. de la Ciencia	4	3	1	75,00%	25,00%	Vacante	Mujer

Depto de Lógica y Filos. de la Lógica	3	0	3	0,00%	100,00%	Vacante	Varón
Sección de Estética	2	0	2	0,00%	100,00%	Vacante	Vacante
Sección de Filosofía Teórica	3	0	3	0,00%	100,00%	Varón	

Tabla d)

I. Ciencias Históricas	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	Dirección	Encargatura
Comisión Directiva							
Dirección	2	1	1	50,00%	50,00%		
Total de docentes	38	20	18	53,85%	46,15%		
I. Ciencias Históricas	6	0	6	0,00%	100,00%		
Depto de Historia Americana	6	3	3	50,00%	50,00%	Vacante	
Depto de Historia del Uruguay	8	2	6	25,00%	75,00%	Mujer	
Depto de Historia Universal	9	7	2	77,78%	22,22%	Vacante	Mujer
Depto de Historiología	9	4	5	44,44%	55,56%	Varón	Varón

Tabla e)

I. de Letras	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	Dirección	Encargatura
Comisión Directiva							
Dirección							
Total de docentes	35	20	15	57,14%	42,86%		
I. de Letras	3	1	2	33,33%	66,67%		
Depto de Filología Clásica	7	5	2	71,43%	28,57%	Vacante	Mujer
Depto de Letras Modernas	7	5	2	71,43%	28,57%	Vacante	Varón
Depto de Lit. Uruguay y Latin.	9	4	5	44,44%	55,56%	Vacante	
Depto de Teoría y Metodología Literaria	7	4	3	57,14%	42,86%	Varón	
Sección de Archivo y Doc. Ins. de Letras	2	1	1	50,00%	50,00%	Varón	

Tabla f)

I. de Lingüística	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	Dirección	Encargatura
Comisión Directiva							

Dirección							
Total de docentes	19	13	6	68,42%	31,58%		
I. de Lingüística	1	0	1	0,00%	100,00%	Mujer	Mujer
Depto de Psico y Sociolingüística	8	5	3	62,50%	37,50%		
Depto de Romanística y Español	3	2	1	66,67%	33,33%	Mujer	
Depto de Teoría del Leng. y Ling. Gral	7	5	2	71,43%	28,57%	Mujer	Varón

Tabla Distribución TAS según escalafón y sexo

Escalafones	Cargos	Varones	Mujeres
Esc A - Profesional	Profesional II y III		8
	Jefe de Sección		4
	Director/a de Dpto		2
	Total	0	14
Esc B - Técnico	Técnico I y III		6
Esc C - Administrativo	Administrativo I y III	9	20
	Jefe de Sección	3	12
	Director/a de Dpto		2
	Director de División	1	
	Total	13	34
Esc D - Especializado	Especialista Intermedio I	1	
	Especialista Superior I	2	
	Pasante UTU	2	1

	Pasante		1
	Total	5	2
Esc E - Oficios	Oficial práctico II	0	2
	Oficial práctico III	5	2
	Oficial intermedio I	2	
	Jefe de Sección	2	
	Director/a de Dpto	1	
	Total	10	4
Esc F - Servicios Generales	Servicios Generales III	2	8
	Jefe de Sección		2
	Total	2	10
Esc Q - Particular Confianza	Secretaria administrativa		1

Distribución del personal TAS según jefaturas y sexo
(agregar)

Eje 5.

Tabla de Licencias, 2013

	Varones				Mujeres			
	Docentes	Promedio Cantidad de días	TAS	Promedio Cantidad de días	Docente	Promedio Cantidad de días	TAS	Promedio Cantidad de días
Licencia por adopción	1	1	0	0	0		0	0

Donación	0	0	0	0	0	0	1	1
Duelo	4	8	2	3	2	3	8	7
Enlace	2	15	1	15	2	15		
Enfermedad	14	15	12	13	30	40	38	24
Licencia especial SS. Cod 5	5	230	0	0	1	106	0	0
Licencia especial art 30	3	5	14	3	16	4	42	6
Licencia especial c s cod 4	26	55	1	1	28	42	12	4
Licencia maternal	0	0	0	0	4	102	1	43
Licencia medio horario lactancia, cuidado recién nacido, maternidad	0	0	0	0	7	194	1	314
Licencia medio horario otras causas	0	0	1	5	0	0	1	14
Licencia rendir examen o pruebas	4	14	6	8	18	15	10	17
Licencias Otras	4	5	3	1	5	3	3	9
Licencia Mudanza	0	0	1	2	2	3	2	2
Licencia PAP/mamografía	0	0	0	0	2	1	25	1
Licencia Paternidad	2	10	1	10	0	0	0	0
Sabático	6	196	0	0	6	274	0	0
Licencia Social	0	0	0	0	1	61	2	34
Traslado sede	16	16	0	0	20	17	0	0

Recomendaciones y conclusiones

Matriz FODA

Fortalezas	Debilidades
Características de los concursos: selección y renovación en base a competencias, funciones	Situación histórica y acontecer social sobre la formación académica de las personas en el país, implica que mayormente sean varones quienes tienen cargos de grado 5 con mayor antigüedad (ligado a mayor promedio de edad). (Indistinto al género)
Existen distintas licencias que permiten conciliar vida familiar/laboral	Representantes estudiantiles son mayormente varones (lo que afecta distribución en Consejo)
Licencias por estudio que permiten que el personal pueda capacitarse	Poco personal docente
Distintos convenios de FHCE (AUGM, CSIC, CSEAM, movilidad estudiantil) apoyan capacitación	
En los procesos de selección no hay limitante por embarazo	
Se promueve el acceso a distintas áreas de FHCE para personal TAS	Implica debilidades en la distribución en el acceso (funcionarias que piden cambiar de sector)
Asegura rotatividad el nuevo reglamento de directores (Estatuto docente)	
Oportunidades	Amenazas
Tendencia social a una mayor seguridad laboral que aspiran las mujeres (TAS)	Mercado laboral lleva a que los varones que ganan concursos TAS no tomen posesión del cargo (salarios bajos) (?)
Tendencia a una corresponsabilidad de cuidados	Funcionarios/as formados se van, consiguen trabajos fuera de la Udelar