DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

LAURA LATORRE
ALEJANDRA MORELI

Calidad con EQUIDAD de Género

Facultad de Ciencias Sociales

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

Autoridades integrantes del Consejo de la Facultad de Ciencias Sociales
Decana: Dra. Susana Mallo

Orden Docente (titulares): Marcos Supervielle, Daniel Chasquetti, Susana Claramunt, Lincoln Bizzozero y Alvaro Forteza. Suplentes: Miguel Serna, María Esther Mancebo, María del Carmen Terra, María Inés Moraes. Ana Gabriela Fachola, Karina Batthyany, Charlotte Nicola Johnson, Patricia Oberti, Isabel Clemente y Carlos Casacuberta.

Orden Egresados (titulares): Rosario Vilas, Juan Andrés Daguerre y Martín Batalla. Suplentes: María Apólito, Micaela Araújo y Virginia Rivero.

Orden Estudiantil (titulares): Diego Pérez, María Florencia Bentancor, Matilde López. Suplentes: Julia Irisity, Jeremías Mara, Cecilia Russo, Santiago Pérez, Ximena Burgos, Gabriel Andrade

Integrantes del Comité de Calidad con Equidad de Género:
Patricia Oberti – Orden docente / Red temática de estudios de género
Matilde López – Orden estudiantil
Juan Andres Daguerre – Orden egresados
Angelica Vitale / Tatiana Schol - Comunicaciones
Rafael Paternain - Decanato
Betti Moreira – Agremiación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR)
Cecilia Santa María - Comisiones FCS
Laura Latorre / Alejandra Moreni - Asesoras de Calidad con Equidad de Género

Datos institucionales

Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales – Universidad de la República
Constituyente 1502 CP 11.200 Montevideo – Uruguay
Tel. (+ 598) 2 4180938. Fax: 2412-2401
www.fcs.edu.uy

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro mayor agradecimiento al Comité de Calidad con Equidad de Género de la Facultad de Ciencias Sociales en las personas que lo integran y han acompañado, facilitado y realizado innumerables aportes a la concreción y discusión del presente informe. Sin duda que sin su apoyo, el trabajo no hubiera sido posible.

Agradecer la buena disposición y colaboración del funcionariado de las distintas secciones de la FCS para brindar los datos solicitados, participar con gran apertura en las entrevistas e instancias de intercambio que supuso todo el proceso diagnóstico. En especial, a la Sección Personal docente y no docente, Decanato, Vigilancia, Unidad de Comunicaciones y al Departamento de Documentación y Biblioteca.

Asimismo, queremos agradecer el apoyo y apertura brindado por representantes de AFFUR, ADUR y el Centro de Estudiantes de Ciencias Sociales (CECSO).

INDICE

I. Introducción

II. Resultados

a. Ejes temáticos del diagnóstico con perspectiva de género

i. Distribución sociodemográfica

ii. Nivel de entrada a la organización

iii. Cargos, funciones y competencias

iv. Sistema de remuneraciones

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

vi. Oportunidades de capacitación y desarrollo

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

viii. Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional

III. Conclusiones

IV. Bibliografìa

I. INTRODUCCIÓN

El Modelo de Calidad con equidad de Género ha sido desarrollado por el Instituto Nacional de las Mujeres en el marco del Programa de Calidad con Equidad de Género con el propósito de promover cambios en la gestión de organizaciones públicas y privadas orientadas a la igualdad y equidad de género. El Modelo provee lineamientos, medidas y orientaciones metodológicas a fin de guiar el proceso de transformación institucional. Se trata de un proceso certificable de cuatro niveles de reconocimiento: compromiso; implementación; mejora y profundización.

La implementación de este proceso de calidad contribuye a mejorar las condiciones laborales del conjunto del personal, fomentando la adopción de sistemas más transparentes y equitativos en la integridad de la gestión de recursos humanos: acceso a la organización, remuneración, capacitación, estrategias de conciliación y corresponsabilidad, así como acciones para la prevención y tratamiento del acoso sexual en el trabajo, entre otros aspectos que benefician a varones y mujeres.

UDELAR se ha comprometido en el año 2012 a la implantación del Modelo en los servicios universitarios de Facultad de Derecho; Facultad de Psicología; Facultad de Ciencias Económicas; Facultad de Veterinaria; Facultad de Agronomía; Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y; Facultad de Ciencias Sociales. A nivel central, la Comisión Abierta de Equidad de Género es la responsable de guiar el proceso. A fin de implementar el Modelo, el Consejo de FCS definió en agosto de 2013 la conformación de un Comité de Calidad con Equidad de Género con integración de los tres órdenes, de la Asociación de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR), de la Sección Personal, de la Unidad de Comunicación y un representante por Decanato (Resolución Nº 1366 del 29/08/2013).

El diagnóstico organizacional de la FCS, presentado en este documento, constituye uno de los componentes del nivel de “compromiso” del Modelo. El mismo busca establecer una línea de base sobre algunas dimensiones de la equidad en el ámbito laboral, con énfasis en la detección de brechas de género, el cual genera insumos para la toma de decisiones en la conformación del plan de acción y la evaluación de su implementación.

La metodología de diagnóstico organizacional con perspectiva de género adoptada en el presente estudio sigue los lineamientos pautados por el Programa de Gestión de

Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres - Ministerio de Desarrollo Social publicado en la *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género* (INMUJERES, 2011).

El diagnóstico tiene como objetivo evidenciar los sesgos y barreras de género existentes, así como recabar información sobre la implementación de políticas de género en la organización.

El diagnóstico aborda los siguientes ejes temáticos: distribución sociodemográfica; nivel de entrada a la organización; cargos, funciones y competencias; sistema de remuneraciones; uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad; oportunidades de capacitación y desarrollo; prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género; e incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional.

Para los cuatro primeros ejes del diagnóstico, se analizaron las bases de datos del Sistema Integrado de Administración de Personal (SIAP) que utiliza la Universidad de la República referente al personal docente y no docente de la Facultad de Ciencias Sociales. Cabe mencionar que esta base de datos presenta varias limitaciones en cuanto a: la posibilidad de extraer información. A modo de ejemplo, en el caso del personal docente, se muestran cargos pero no las personas, hay varias inconsistencias en la base y existe una falta de actualización de algunos datos que no pudieron ser subsanados. Dando cuenta de esta situación, se evaluó la pertinencia de su utilización como primera aproximación diagnóstica sobre FCS, en la perspectiva de implementar mejoras en el corto plazo.

En referencia al segundo eje (nivel de entrada a la organización), se revisó en forma sistemática los llamados a concursos docentes realizados por la FCS durante 2013.

Para el conjunto de los ejes, se realizó una revisión documental de diferentes productos institucionales, entre los cuales se destaca: normativas y procedimientos de la UDELAR; página web institucional www.fcs.gub.uy, página web de la ANII www.anii.org.uy y página web central de la Udelar www.universidad.edu.uy; resoluciones del Consejo de FCS y; actas, informes y la documentación existente sobre la Comisión de Género y Diversidad de FCS.

Asimismo, se realizaron múltiples entrevistas en profundidad a informantes claves

pertenecientes a diferentes áreas y grupos de la organización. Se entrevistaron integrantes de: Asociación de Docentes de la Universidad (ADUR), AFFUR, Centro de Estudiantes de Ciencias Sociales (CECSO), Red Temática de Estudios de Género, Comisión de género y diversidad, Departamento de documentación y Biblioteca, Sección personal docente y no docente, Intendencia, Directores/as de los departamentos y Unidades de FCS.

Se adoptaron como medidas éticas la confidencialidad y el anonimato de la información, su utilización para los fines exclusivos del diagnóstico, la devolución de los resultados y el involucramiento de diversidad de actores institucionales.

El relevamiento de campo del diagnóstico se realizó de diciembre de 2013 a mayo de 2014.

III. RESULTADOS

Presentación

La Universidad de la República (UDELAR) es una persona jurídica pública que funciona como ente autónomo. La Ley orgánica de la Universidad Nº 12.549 (29/10/58) determina sus fines, organización, atribuciones, aspectos referentes al personal, patrimonio y administración, entre otros. La misma expresa que la institución tiene como finalidad la enseñanza pública superior y la habilitación para el ejercicio de las profesiones científicas. Le incumbe además, según determina el art .2º, "*contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su compresión pública, defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrático-republicana de gobierno*". Este aspecto se ha constatado históricamente en la generación de evidencia científica, incidencia política y contribución a la opinión pública frente a los temas de interés general por parte de la Universidad de la República. (UDELAR, 2012:33)

La Facultad de Ciencias Sociales (FCS) fue creada en 1989 por resolución del Consejo Directivo Central, iniciando su actividad a partir del año 1991.

La estructura académica del servicio se integra por los siguientes departamentos y unidades académicas: Departamento de Ciencia Política (DCP), Departamento de Sociología (DS), Departamento de Trabajo Social (DTS), Departamento de Economía (DECON), la Unidad Multidisciplinaria (UM), la Unidad de Estudios Regionales con sede en Salto (UER) – Regional Norte y el Centro Universitario de la Región Este.

Si bien la ley orgánica establece las competencias generales, la FCS no ha formulado en forma específica una visión, misión ni valores institucionales. Algunas áreas de la organización sí lo han hecho, entre ellas, la Unidad de Comunicaciones y Publicaciones, y el Departamento de Documentación y Biblioteca.

El Departamento de Documentación y Biblioteca participó en 2011 del Premio a la Calidad de Atención a la Ciudadanía promovido por el Área de Gestión y Evaluación del Estado (AGEV), Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) de la Presidencia de la República. El objetivo del Premio era impulsar la mejora de la calidad de atención a la ciudadanía en los organismos públicos mediante la aplicación del Modelo de Calidad de los Servicios Públicos. La Biblioteca de FCS fue seleccionada en 9º lugar

entre 100 servicios postulantes. Al final del proceso de implementación del modelo obtuvo una Mención Especial.

De este proceso, el personal de Biblioteca destaca los aportes en la formación y mejora de la atención al público, la instalación de cartelería y señalización, realización de encuestas de satisfacción y en particular, la consolidación del equipo de trabajo. Entre las dificultades del sistema de calidad instalado se menciona la saturación en las obligaciones de organización de la documentación lo que supuso un incremento del trabajo burocrático no siempre operativo o pertinente, en particular para el caso de las actualizaciones documentales.

El personal del Departamento de Documentación y Biblioteca evidencia un alto compromiso con los sistemas de calidad y ha procurado incorporarlo a la mejora continua del mismo. En 2013 el servicio inició un proceso de certificación en accesibilidad al entorno edificado.

Por otra parte, durante 2013 la FCS ha brindado capacitación al personal no docente (6 personas) sobre lenguaje de señas (nivel I) provista por el CINDE y en 2014 dos funcionarias continúan con los cursos de profundización (nivel II). De esta capacitación participa personal de Biblioteca a los efectos de mejorar y abordar diferentes dimensiones de la accesibilidad.

El Departamento de Documentación y Biblioteca ha manifestado al Comité de Calidad con Equidad de Género, su disposición para la difusión de su experiencia, transferencia de herramientas metodológicas, colaboración y generación de sinergias.

EJES TEMÁTICOS DEL DIAGNÓSTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Eje 1	**EJE DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**
Objetivo	Conocer la distribución entre varones y mujeres en la estructura de la organización así como su comportamiento respecto a variables básicas de interés como edad, antigüedad y área geográfica.

Indicador 1.1.		Existencia del campo “sexo” en las bases de datos del personal.
Eje 1	Tipo	Gestión de calidad con equidad

UDELAR cuenta con el Sistema Integrado de Administración de Personal (SIAP) que conforma una base informática unificada para la gestión de información de personal y contaduría. El mismo integra información sobre legajos, historia laboral, calificaciones, concursos, licencias, cuota, mutual y liquidación de sueldos, entre otros campos de interés. La FCS forma parte del SIAP aunque aún no lo ha instalado en su totalidad, utilizando en forma simultánea el sistema preexistente básicamente para el manejo de licencias. Cada departamento, unidad o dependencia dentro de FCS tiene un acceso diferenciado al SIAP según las competencias adjudicadas.

El SIAP es actualizado en forma continua.

La base SIAP integra el campo “sexo” para la clasificación del personal y este ya cuenta con datos. No obstante el sistema analiza la información en base a informes predefinidos por quienes administran el programa. Esto implica que desde la Sección personal docente y no docente se puede extraer la información referente a estos criterios pero **no se puede solicitar cruzamientos específicos por sexo** (ni ninguna otra variable).

De este modo, la Sección personal ingresa información sobre sexo en el SIAP pero esta no puede ser utilizada por esta Sección para describir y analizar la trayectoria laboral de trabajadores varones y mujeres desde una perspectiva de género.

Ni la base SIAP ni ninguna otra base de FCS registran ascendencia étnico-racial del funcionariado. Para el personal no docente se cuenta con información sobre ascendencia declarada. El Censo web de funcionarios de la UDELAR del año 2009 reporta como ascendencia principal: un 90% blanca, 5% afro o negra, 4% indígena y 1% asiática o amarilla (UDELAR, 2009). Los informes disponibles no presentan datos desagregados por servicio, no obstante es posible acceder a la base de datos.

Indicador 1.2.		Distribución del personal según sexo
Eje 1	Tipo	Brechas de género

Cuadro 1. Personal FCS 2013 según sexo y categoría funcional

Personal	Sexo				Total personas		Total cargos
	Hombres		Mujeres				
Personal no docente	n	%	n	%	n	%	
Personal no docente	25	30,1	58	69,9	83	100	83
Pasantes	5	41,7	7	58,3	12	100	12
Total Personal no docente	30	31,6	65	68,4	95	100	95
Personal docente							
Contratados	5	71,4	2	28,6	7	100	7
Efectivos	71	49,6	72	50,4	143	100	143
Interinos	112	44,4	140	55,6	252	100	275
Becarios	4	21,1	15	78,9	19	100	19
Total personal docente	192	45,6	229	54,4	421	100	444
Total	222	43	294	57	516	100	539

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente y Sección personal no docente.
Nota: Integran cargos docentes sin gasto presupuestal. A los efectos de este cuadro se contabilizaron personas y no cargos. En 5 casos donde los docentes contaban en forma simultánea con cargos efectivos e interinos se optó por codificaros como efectivos.

A partir de información recabada por la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC, 2013), a diciembre de 2012, la distribución del total de vínculos laborales con el Estado uruguayo (268.443) era en el 48% con hombres. Para el caso de UDELAR, del total de vínculos laborales (74.858) a diciembre de 2012, el 22,8% era con hombres. En el caso del personal docente, de 61.553 vínculos el 22,0% eran hombres. Para el personal no docente, de 13.305 vínculos el 26,8% era con hombres. (ONSC, 2013)

El personal de la FCS a diciembre de 2013 era de 516 personas con una distribución del 57% de mujeres y 43% varones, evidenciando mayor paridad que el conjunto de la UDELAR. La distribución en FCS es más equitativa para el caso del personal docente efectivo e interino, mientras que entre el personal no docente, pasantes y becarios se

evidencia un predominio femenino.

En el caso del personal docente existen 22 personas que mantienen dos cargos docentes y una con tres cargos. Esto supone que el total de vínculos de la FCS con el personal docente es de 444 cargos (becas y contratos incluidos), de los cuales el 54% son mujeres (204 varones y 240 mujeres).

La distribución del personal docente según sexo asegura proporcionalidad que permite establecer relaciones de equidad.

Al analizar el personal no docente, la presencia de varones se reduce al 31%.

Es necesario indagar si el mismo se origina en sesgos en el ingreso o en la retención de los varones. Dado el carácter central del reclutamiento del personal no docente esto resulta ser una condición más amplia de la UDELAR. En cuanto a sesgos en el ingreso, algunas hipótesis planteadas durante el relevamiento de campo se orientan a señalar las condiciones laborales ofrecidas como la principal explicación, en tanto los bajos ingresos del personal no docente se presentan como un desestímulo que actúa más decisivamente en los varones (en razón del menor desempleo), mientras que las condiciones laborales más estables y garantistas aparecen como un incentivo de mayor peso para las mujeres. Más adelante se indagará sobre la antigüedad como indicador de sesgos en la retención y se analizarán los llamados para el ingreso de personal a fin de rastrear sesgos en el nivel de entrada a la organización.

El personal de FCS se compone de un 18,4% no docente y un 81,6% docente.

Indicador 1.3.		Media de edad según sexo
Eje 1	Tipo	Brechas de género

No fue posible la determinación de este parámetro. El SIAP releva la fecha de nacimiento del personal docente y no docente como parte de su legajo. A pesar de ello, los datos extraídos de la base SIAP no incluyen datos sobre edad o fecha de nacimiento, ya sea porque esta información aún no ha sido actualizada -por ser reciente la incorporación del SIAP- o porque no es suministrada en los reportes predefinidos por el programa al igual que sucede con la variable sexo. En conclusión,

esta información no está disponible para contribuir al análisis de la estructura por edad de recursos humanos de la institución.

Indicador 1.4.		Media de antigüedad en la organización según sexo
Eje 1	Tipo	Brechas de género

El SIAP releva la fecha de ingreso a la función pública del personal, la fecha de ingreso al último cargo y en el caso del personal docente la fecha de cesación del cargo.

Si bien el sistema incluye variada información sobre el legajo del personal no todos los registros cuentan con información, en especial con datos históricos, dada la incorporación recientemente del sistema al Departamento de Personal. Para información referente a cargos previos y licencias, entre otras, el Departamento de Personal utiliza el sistema informático anterior ya que no todos los datos se han migrado de un sistema a otro.

Cuadro 2. Media de antigüedad en el cargo según sexo y categoría funcional. FCS, 2013

Cargos	Promedio de años de antigüedad en el cargo					
	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
Cargos no docentes	media	n	media	n	media	n
Personal no docente	5,32	25	4,51	58	4,76	83
Pasantes	0,4	5	0,86	7	0,67	12
Cargos docentes						
Efectivos	6,01	72	4,66	71	5,34	143
Interinos	3,84	123	2,95	152	3,35	275
Becas	0	4	0,4	15	0,32	19
Contratados	0,8	5	0	2	0,57	7

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente y Sección personal no docente.
Nota: La antigüedad se calculó en años tomando como referencia el 31/12/13.

La información presentada refiere **a la antigüedad en el cargo y no en la institución**. Lo cual constituye una importante limitación ya que tanto a nivel no docente como docente (en especial para este último) la carrera funcional implica necesariamente el cambio de cargo. Con esta acotación puede observarse que para los cargos no docentes la media es de 4,76 años siendo superior en los varones. Este dato constituye un indicador indirecto de la capacidad de retención del personal no docente,

por lo cual el sesgo en la participación de varones no docentes sería más un problema de reclutamiento que de retención.

Por otra parte, en el personal docente el promedio de antigüedad es mayor para los cargos efectivos (5,34 años) y para los varones (6,01 años). Los cargos contratados y las becas no alcanzan al año de antigüedad promedio. Los contratos docentes se aplican a requerimientos especiales y transitorios de los departamentos: dictado de cursos por docentes extranjeros, requerimientos para trabajo de campo, entre otros.

Cuadro 3. Media de antigüedad en el cargo para personal no docente (sin pasantes) según escalafón y sexo. FCS, 2013

Escalafón	Promedio de años de antigüedad					
	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
	media	casos	Media	casos	media	casos
A. Profesional	0	1	4,77	13	4,43	14
C. Administrativo	3,37	8	3,68	31	3,61	39
E. Oficios	6,18	11	4	7	5,33	18
F. Serv. generales	7,6	5	8,28	7	8	12
Total*	5,32	25	4,52	58	4,76	83
Pasantes tipo II**	0,4	5	0,86	7	0,67	12

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal no docente. Nota: La antigüedad se calculó en años tomando como referencia el 31/12/13. *Este total no incluye a los pasantes. **Los pasantes de tipo II corresponden 9 al escalafón C y 3 al escalafón D.

Con excepción del escalafón de oficios -donde la antigüedad es mayor entre los varones- para el resto es superior entre las mujeres. La particularidad que se presenta en el escalafón E de Oficios refiere a la incorporación tardía de mujeres en el departamento de Intendencia. El relevamiento cualitativo evidencia que es recién en 2006 cuando se incorpora la primera mujer en el área. Se explica que este rezago en la incorporación de mujeres era debido a prácticas institucionales de reclutamiento y selección de personal a nivel central de UDELAR. Este primer caso ilustra prácticas discriminatorias; según su relato una vez realizado el concurso se conformaron dos listas independientes, una de hombres y otra de mujeres: “La lista de hombres iba más rápido, a mí me llevó diez años entre el concurso y la entrada” y aunque “las bases no especificaban varones ni mujeres, pero los servicios pedían varones”. Al ingresar a la UDELAR (al inicio, en otra Facultad) le señalan: “No queremos mujeres porque el servicio es complicado e inseguro” a lo que la funcionaria replica: “Estoy dispuesta a

correr el riesgo".

Cuadro 4. Media de antigüedad en el cargo para personal docente según nivel y sexo. FCS, 2013

Cargos Personal docente	Sexo					
	Hombres		Mujeres		Total	
Nivel	media	casos	media	casos	media	casos
Grado 1 - Ayudante	1,02	37	0,76	42	0,88	79
Grado 2 - Asistente	3,79	73	3,55	103	3,65	176
Grado 3 - Prof. Adjunto	6,44	41	4,36	50	5,3	91
Grado 4 - Prof. Agregado	5,14	22	5,8	20	5,45	42
Grado 5 - Prof. Titular	9,73	22	5,87	8	8,7	30
Total personal docente	4,65	195	3,49	223	4,03	418

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente.

Nota: La antigüedad se calculó en años tomando como referencia el 31/12/13. Se excluyen casos de becarios y contratados.

A nivel docente, la antigüedad en el cargo aumenta junto con la carrera docente. La antigüedad promedio es de 4,03 años, partiendo de 0,88 para los cargos de ayudantes hasta los 8,70 años para los profesores titulares. Se observa una mayor antigüedad entre los varones. Es de destacar que la mayor brecha en la antigüedad se produce para el cargo de profesor titular, con una distancia de 4 años, lo cual da cuenta de un acceso más reciente de las mujeres a este nivel. A su vez, la mayor proximidad en la antigüedad entre sexos en el grado 4, permite plantear como hipótesis una mayor permanencia de las mujeres en este nivel como resultado de limitaciones en el ascenso al grado 5. En conjunto estos datos revelan diferencias en la dinámica de incorporación de las mujeres a los grados superiores de la carrera docente, en particular con un acceso más reciente de las mujeres al nivel de Profesor Titular.

Indicador 1.5.		Distribución del personal según área geográfica y sexo.
Eje 1	Tipo	Brechas de género

El personal docente de la FCS se encuentra en Montevideo en su Sede Central, Salto en la Unidad de Estudios Regionales (Regional Norte) y Maldonado en el Centro Universitario de Regional Este (CURE). El personal no docente se encuentra exclusivamente en la capital.

Cuadro 5. Cargos docentes y no docentes según sexo, sede y categoría funcional. FCS, 2013

Sede / Cargos	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
Unidad de Estudios Regionales. Regional Norte, Salto. Personal docente	8 (66,7%)	4 (33,3%)	12 (100%)
Centro Universitario Regional Este (CURE) Maldonado. Personal docente	--	2 (100%)	2 (100%)
Casa Central - Montevideo			
Personal no docente	30 (31,6%)	65 (68,4%)	95 (100%)
Personal docente	187 (46,3%)	217 (53,7%)	404 (100%)
becas	4 (21,1%)	15 (78,9%)	19 (100%)
contratos	5 (71,4%)	2 (28,6%)	7 (100%)
Total Montevideo	226 (43,0%)	299 (57,0%)	525 (100%)
Total FCS	234 (43,4%)	305 (56,6%)	539 (100%)

Nota: Datos extraídos por Departamento de personal. Se trata de vínculos laborales con FCS (cargos) independiente del gasto presupuestal. En el personal docente se excluyen becarios y contratados.

Los datos precedentes revelan en primer lugar la reducida participación de los cargos de la Regional Norte y Este en referencia a la Sede Central de Montevideo. No obstante, es de recordar que existen horas docentes en Regional Norte y en el CURE que corresponden a extensiones horarias de cargos docentes radicados en la capital.

En la Regional Norte se evidencia una primacía masculina a diferencia de lo observado para el total de cargos docentes. Es interesante señalar que mientras la media de antigüedad para los cargos docentes en FCS es de 3,97 años, en el caso de Salto esta es de 4,92 años (4,62 años varones y 5,5 años mujeres) dando cuenta de una mayor permanencia. Para el caso del CURE los dos cargos son de mujeres e ingresaron en el segundo semestre del 2013 a la organización.

Eje 2	**NIVEL DE ENTRADA A LA ORGANIZACIÓN**
Objetivo	Identificar las prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes en los procedimientos para el reclutamiento y selección de personal que generan oportunidades y resultados desiguales para varones y mujeres.

La Ley Orgánica determina, en el artículo 49, que: “El ingreso a la Universidad, en todas las categorías de funcionarios, se hará ordinariamente mediante concurso, en sus distintas modalidades, salvo los casos que establezcan las ordenanzas respectivas. En la misma forma se harán los ascensos”. (UDELAR, 2012:45)

El Estatuto de los funcionarios no docentes y el Estatuto de los funcionarios docentes de la UDELAR determinan las condiciones de ingreso a la administración; derechos, deberes y garantías; cargos de carrera; y disposiciones de ingresos y ascensos, entre otras.

Dicho Estatuto denomina en su Art.1 como **funcionarios no docentes** a “todas las personas que, nombradas por la autoridad competente e incorporadas mediante designación u otro procedimiento legal o estatutario, desempeñen una actividad no docente remunerada, con derecho a jubilación. En consecuencia, no se consideran funcionarios, entre otros: los becarios, los pasantes o las personas vinculadas a la Universidad mediante arrendamientos de obra”. (UDELAR, 2012:127)

El Estatuto del personal **docente** determina funciones, cargos, régimen de designación y régimen de dedicación total. Se denomina docentes, art.5° “a las personas que ocupen cargos docentes en efectividad o en forma interina o que desempeñen funciones docentes en calidad de docentes contratados, honorarios (artículo 9) o libres (artículo 10)”. (UDELAR, 2012:233-274)

Indicador 2.1.		Existencia de manual de procedimiento con perspectiva de género para la selección de personal
Eje 2	Tipo	Gestión de calidad con equidad

La UDELAR cuenta con normativa legal y reglamentaria que explícita los procedimientos de reclutamiento y selección de personal. La misma no integra en forma explícita la perspectiva de género. La evaluación de las postulaciones internas y externas es efectuada por tribunales o comisiones asesoras de los Consejos de los servicios internos a la institución según detalla la normativa de personal docente y no docente.

Los perfiles y competencias que se requieren para cada cargo están en términos generales estipulados en la normativa de UDELAR y en términos específicos son desarrollados por cada uno de los servicios que realiza el llamado a cargos. En el caso del personal no docente es competencia de la Dirección General de Personal de la UDELAR. Para los cargos docentes de FCS, las unidades académicas, Decanato y el Consejo participan en el proceso de definición de los llamados. Los departamentos de Concursos y Personal no participan de esta tarea, pero sí de los aspectos administrativos y operativos de las convocatorias en sus distintas fases.

La difusión de los llamados se realiza por publicación en la web institucional de UDELAR (www.udelar.edu.uy), FCS (www.fcs.edu.uy) y portal del Estado (www.uruguayconcursa.gub.uy), prensa escrita (diarios) y circulación de e-mails por base de datos de personas.

Personal no docente

El Estatuto de funcionarios no docentes establece como requisito de ingreso el someterse a pruebas, exámenes o concursos según se establezca, con la sola excepción de los empleados de vigilancia o de servicio. (UDELAR, 2012:127-137)

El régimen de ascensos, provisión de grados ulteriores al ingreso y bases de los concursos de ascenso están detallados en el estatuto del funcionario no docente de la UDELAR. La provisión de estos cargos se realiza ordinariamente mediante concurso, por escalafón y serie, de grado a grado, salvo excepciones establecidas por la ordenanza. Las bases de los concursos de ascensos se determinan por resolución del Consejo Directivo Central de la UDELAR. El proceso de selección de personal no docente se efectúa a nivel central desde la Dirección General de Personal. (UDELAR, 2012:183-187)

La Ordenanza de concursos para la provisión de cargos no docentes establece

específicamente los procedimientos, incluyendo: marco normativo, ámbito de aplicación, tipo de concursos, difusión de los concursos, inscripción de aspirantes, notificación de los actos de concurso, tribunales de concursos, su recusación y funcionamiento, modalidades de selección, fallos, concursos de ingreso y observaciones. **Esta Ordenanza no explicita la intención de no discriminación por género en la ejecución de los procedimientos.** (UDELAR, 2012:171-180)

Los tribunales de concursos para cargos no docentes están constituidos por miembros designados por el Consejo Directivo Central y por un representante de los concursantes electo en el primer acto del concurso. Los procesos de evaluación de los postulantes externos a la organización los realiza un tribunal interno designado específicamente para la tarea. **Entre las condiciones exigidas para la designación como miembro del tribunal, la respectiva ordenanza no incorpora ningún requisito referido a sensibilización de género o competencias en este orden o a la participación de ambos sexos en la integración de los tribunales.**

UDELAR cuenta con una **Ordenanza para el ingreso y ascenso de personas con discapacidad a cargos no docentes.** El art. 1 establece que: “Un porcentaje de por lo menos el cuatro por ciento de los cargos no docentes vacantes de la Universidad de la República deben ser provistos con personas con discapacidad, que reúnan condiciones de idoneidad, de acuerdo con las normas de ingreso y ascenso vigentes. A tal efecto, se deberá proceder a la reserva de cargos vacantes, en lo posible en todos los escalafones.” (UDELAR; 2012:189-190)

Personal docente

El Estatuto del personal docente y la Ordenanza de concursos docentes establecen los mecanismos de ingreso, reelección y ascenso docente. La FCS cuenta con reglamentos propios para la Elección de directores de departamento (Res. 61/94, 24/02/94); provisión en efectividad de los cargos grados 3 (Res.372/96, 16/05/96 y Res. 1084/96); grados 2 (Res. 311/98, 23/04/98 y Res. 1131/98, 17/12/98) y grados 1 (Res.232/99, 15/04/99 y Res. 215/99, 22/04/99). Dichas reglamentaciones **no explicitan la intención de no discriminación por género en la ejecución de los procedimientos de selección de personal docente. No se evidencia la utilización de lenguaje inclusivo en estos reglamentos ni se adoptan medidas específicas de equidad.**

El mecanismo de designación de los cargos docentes grados 4 y 5 implica, entre otras requisitos, que el Consejo de Facultad realice un llamado a aspiraciones y designe una Comisión Asesora. En referencia a quienes aspiren al cargo, han de presentar una relación documentada de méritos y antecedentes de forma de cumplir el requisito de "capacidad probada e idoneidad moral" que es condición general para todo docente. (UDELAR, 2012:235)

En base a la lista de aspirantes el Consejo procederá a la votación sobre las aspiraciones presentadas para su designación o bien, dispondrá la realización de un concurso de méritos (limitado a parte de los aspirantes, limitado a todos los aspirantes o abierto). (UDELAR, 2012:238-274)

La FCS cuenta con un Reglamento para la provisión en efectividad de los cargos de grado 4 y 5 (Res. 61/94, 24/02/94). En la misma se incluyen entre otras disposiciones, los puntajes para la calificación de méritos y los requerimientos en caso de llamados abiertos, esto es, la defensa de un proyecto de investigación o artículo científico y el dictado de una clase abierta.

En términos generales, los concursos docentes pueden ser de méritos, de pruebas y de méritos y pruebas. Las Comisiones asesoras de concursos son designadas por el Consejo. Los concursos pueden organizarse en base a un sistema de puntaje, de votación fundada del tribunal o mixto. El fallo del tribunal es inapelable, debiendo ser aprobado por el Consejo a menos que se declare su nulidad por vicios graves de procedimiento. (UDELAR, 2012: 281-283)

En ningún caso la reglamentación de concursos docente hace referencias al requisito de sensibilización de género para la integración de las Comisiones Asesoras ni del Consejo.

Indicador 2.2.		Existencia de bases de llamados para puestos vacantes que alienten de igual forma a candidatos y candidatas a postular a todos los puestos
Eje 2	Tipo	Gestión de calidad con equidad

Las bases de los llamados sean docentes o no docentes nunca explicitan requisitos relativos al sexo ni al estado civil del postulante.

En referencia a la edad del postulante en algunos casos se explicita para el personal no docente cuando se trata de postulantes externos a UDELAR. Asimismo, para el personal docente la edad puede incidir en las calificaciones finales del llamado. Es el caso del Reglamento de Gº 1 de la FCS que señala: "*Art. 5. A los puntajes totales de méritos se le aplicará una detracción en función de la edad de los aspirantes. Se establece que estas detracciones se aplicarán a partir de los 25 años, correspondiendo al Consejo la instrumentación de las mismas."* (Res. 232/99 FCS 15/04/99; Res. 251/99 FCS 22/04/99)

Para el personal no docente, respecto a requerimientos físicos o personales es habitual que quien postule deba *"comprobar aptitud moral, y tener aptitud psico-física, certificada por la División Universitaria de la Salud"* (Res.Nº60 CDGAP 08/07/13). Es menos frecuente que las convocatorias establezcan requisitos físicos particulares. En el llamado a vigilante/portero/sereno del Escalafón E (Res. Nº70 CED 24/05/10; Res.Nº38 CDGAP 22/07/13) se incluyen los siguientes requisitos físicos:

''REQUISITOS FÍSICOS

- *Resistencia física para permanecer de pie, subir escaleras, eventualmente agacharse, levantar y trasladar pesos propios de su actividad.*
- *Desplazarse con rapidez en áreas transitadas, de mayor o menor extensión en las cuales se realizan actividades de diversa índole.*
- *Estar en condiciones de someterse a ambientes ruidosos.*
- *Visión y audición normales o con corrección adecuada."*

El llamado incluye las siguientes competencias específicas que se asocian más a la persona que al cargo:

"COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES/SOCIALES/PARTICIPATIVAS

- *Comunicación y facilidad verbal para comunicarse eficazmente.*
- *Capacidad para trabajar en equipo (entre pares y entre diferente niveles de la escala jerárquica).*
- *Comprensión y consideración frente a los problemas que pudieren originarse en el trabajo diario con autoridades, compañeros y usuarios.*
- *Cortesía y actitud respetuosa hacia los funcionarios, estudiantes y público en general.*
- *Honradez.*

 Buena presencia. Higiene y pulcritud personal.
 Responsabilidad en el desempeño de sus tareas considerando el contexto universitario.
 Interés social que le permita asimilar los objetivos de la Institución frente a la comunidad y a los usuarios.
 Estabilidad emocional e iniciativa para atender situaciones de emergencia y/o eventuales contratiempos surgidos a lo largo de la jornada.
 Flexibilidad, disposición para adaptarse a diferentes tareas y en diferentes ámbitos.
 Disposición para cumplir tareas rutinarias en cualquier sector."

No se encontraron referencias a requisitos físicos para convocatorias a personal docente.

La ubicación física del desempeño del cargo es mencionada en forma directa cuando el cargo exige la radicación en una localidad determinada o en general cuando se trata de llamados para la provisión de cargos en la Regional Norte-Salto para la FCS. De todos modos, todos los llamados que no tienen estas especificaciones dan por sentado que el puesto se desempeña en la sede central de la FCS en Montevideo.

Personal no docente

El estudio del lenguaje de las ordenanzas de concursos y de los contenidos de los llamados a cargos no docentes (en etapa de inscripción o selección a marzo 2014) realizados desde la Dirección General de Personal, dio cuenta de la **inexistencia de una revisión sistemática del lenguaje para evitar sesgos de género en las convocatorias.** En la mayoría de las denominaciones del cargo y los documentos de "carátula" del llamado se utilizó el genérico masculino y el uso del femenino se observó en una ocupación tradicionalmente atribuida-desempeñada por mujeres: el/*los postulante/s*; *licenciado en bibliotecología*; *Desarrollador Informático y Administrador de Redes; Ingeniero eléctrico e Ingeniero hidráulico; chofer; vigilante-portero; maestra especializada.* En pocos casos el documento de "carátula" en su conjunto combina el uso de impersonales y del sustantivo "quienes", logrando un uso de lenguaje inclusivo que alcanza hasta la denominación: *provisión del cargo Profesional III; Especialista en área tecnológica.*

En los documentos de "bases" de las convocatorias, los componentes detallados:

propósito, competencias, tareas, descripción y requisitos del cargo, relaciones de trabajo, entre otros (con excepción de lo ya señalado en las denominaciones de los cargos) se observa el uso del verbo en infinitivo para describir la acción correspondiente. De este modo se logra eludir el uso del genérico masculino.

El análisis de las "bases" de las convocatorias evidencian que el riesgo mayor se encuentra en la incorporación de sesgos de género por quienes integran el tribunal en la instancia de realización de entrevistas. En las convocatorias analizadas se utiliza la siguiente fórmula: *"En la entrevista se evaluará la adecuación del postulante a los requerimientos establecidos en la descripción del cargo y se realizará un intercambio de ideas sobre situaciones a las cuales se podría exponer el concursante en el desempeño de sus funciones."* **En la medida que la sensibilización en género no es requisito para la integración del tribunal, es este un espacio propicio para el deslizamiento de valoraciones que reproduzcan estereotipos y desigualdades de género originadas en el modelo cultural hegemónico androcéntrico.**

Personal docente

Las convocatorias y bases de los llamados a cargos docentes, realizados desde la FCS, utilizan el genérico masculino. El *formulario de inscripción a concursos docentes* integra la formula de barras para expresar las dobles formas "funcionario/a"; "inscripto/a" buscando dar visibilidad a varones y mujeres. No obstante, no logra una aplicación sistemática en todo el documento, presentando expresiones como "Señor decano/a" o en otros casos el uso del genérico masculino.

Las descripciones de los perfiles a los cargos docentes no evidencian estereotipos, requisitos sexistas o elementos que den cuenta de una concepción masculinizada de los puestos.

El estudio de la conformación de las Comisiones Asesoras del Consejo de FCS para la generación de una lista de prelación, da cuenta de mayor presencia de varones cuando se concursan los grados superiores. Esto se explica en la conjunción de: una primacía masculina en los grados superiores (en especial en los grados 5) con la exigencia reglamentaria de la equivalencia o superioridad del grado de los integrantes de las comisiones al del cargo que será evaluado. Las Comisiones son integradas también por miembros externos al Servicio, sin embargo este mecanismo no parece alterar la asimetría existente. Este fenómeno favorece la reproducción de sesgos de

género y amplifica el riesgo de perpetuación de la segregación vertical en la organización. Como ilustración en 2014 se llamaron tres cargos a Profesor Titular efectivo y uno a Profesor Agregado efectivo en el Departamento de Economía, la totalidad de los 16 integrantes de las Comisiones Asesoras eran varones (13 diferentes porque en 3 casos se repetían los docentes).

Indicador 2.3.		Distribución de las postulaciones recibidas para los llamados a ocupar cargos en el último año según sexo.
Eje 2	Tipo	Brechas de género

No se cuenta con información sobre este indicador.

Indicador 2.4.		Distribución de los ingresos al organismo en el último año para todos los puestos de la organización según sexo.
Eje 2	Tipo	Brechas de género

Cuadro 6. Ingresos 2013 a cargos no docentes FCS según escalafón y sexo

Escalafón	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
A. Profesional	1	1	2
C. Administrativo	1	9	10
C. Administrativo Pasantes	3	--	3
D. Especializado Pasantes	--	1	1
E. Oficios	3	--	3
F. Serv. generales	1	1	2
Total ingresos 2013	9	12	21
% sobre total personal no docente	30,0%	18,5%	22,1%
Total personal no docente	30	65	95

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal no docente. Estos son ingresos al cargo. En varios casos se trata de ascensos y en otros son ingresos nuevos a la FCS, pero esto no está determinado en la base de datos.

El cuadro muestra la dinámica del personal no docente en FCS, donde un 22% ingresó durante 2013 a una nueva función sea por ascenso o primer ingreso a la institución.

Estas variaciones afectan principalmente al escalafón administrativo (62%) y a los hombres (30%), aunque en términos absolutos ingresaron a nuevos cargos más mujeres que varones. No se cuenta con datos sobre postulaciones que permitan establecer sesgos de género en la colocación efectiva de los cargos.

Coincidente con los datos, desde AFFUR se observa la gran rotación del personal no docente en especial el administrativo. Se señala que el problema es la dificultad de hacer carrera de ascenso dentro de la Universidad, sumado a las bajas remuneraciones si se las compara otros lugares. Según esta fuente el último concurso de ascenso se realizó en 2005.

En FCS se registran 17 cargos vacantes de personal no docente que representan el 15,2% del total de la plantilla. Los mismos se distribuyen por escalafones de la siguiente forma: 1 A profesional; 7 C administrativo; 2 pasante asimilado esc. C; 1 D especialista; 1 pasante asimilado esc. D; 4 E oficios y; 1 F servicios generales.

Cuadro 7. Ingresos 2013 a cargos docentes de FCS según nivel, horas y sexo

Personal docente	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
Nivel (grado)	n	%	n	%	n	%
G1. Ayudante	16	32,0	25	37,3	41	35,0
G2. Asistente	20	40,0	32	47,8	52	44,4
G3. Adjunto	5	10,0	7	10,4	12	10,3
G4. Profesor Agregado	4	8,0	2	3,0	6	5,1
G5. Profesor Titular	5	10,0	1	1,5	6	5,1
Total*	50 (42,7%)	100	67 (57,3%)	100	117 (100%)	100
Horas semanales						
<20 horas	35	70,0	49	73,1	84	71,8
20 horas	12	24,0	12	17,9	24	20,5
>20 horas	3	6,0	6	9,0	9	7,7
Total*	50	100	67	100	117	100
% sobre total docentes	200	25,0	225	29,8	425	27,5
Becas 2013	4	30,8	9	69,2	13	100
% sobre total becas	4	100	15	60,0	19	68,4

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente. *Se excluyen becas. En este cuadro se incluyen 6 contratos ubicados en los grados 3 (1), 4 (1) y 5 (4) que corresponden a docentes de posgrado o extranjeros que brindan cursos o conferencias puntuales.

Se registraron un total de 117 ingresos a cargos docentes durante 2013 en FCS. El 57% correspondió a mujeres. La dinámica del ingreso a cargos es mayor en los grados más bajos y entre los cargos con menor carga horaria.

En la distribución de ingresos docentes por grado puede observarse que se sostiene un desbalance con mayor peso de las mujeres en los grados 1 y 2, equivalencia para

el grado 3 y una mayor participación de varones para los grados 4 y 5.

En suma, la mayor presencia de mujeres en los nuevos ingresos se registra en los cargos de menos grados y menor carga horaria, lo que corresponde con los salarios más bajos de la institución. Esto es uno de los primeros indicadores que permite anticipar dificultades en la consolidación de la carrera docente originadas en la baja retención de los docentes más jóvenes, en particular los varones.

Eje 3	**CARGOS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS**
Objetivo	Identificar brechas de género existentes en la distribución de cargos y funciones y en los procedimientos para la selección y asignación de personal para cargos de mayor jerarquía con el fin de evitar que operen sesgos de género que obstaculicen el acceso de las personas más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional

Indicador 3.1.		Existencia de procedimientos o mecanismos de selección de personal por competencias con perspectiva de género.
Indicador 3.2.		Existencia de documentos de perfiles de puestos por competencias con perspectiva de género.
Eje 3	Tipo	Gestión de calidad con equidad

UDELAR ha definido a nivel central procedimientos reglamentarios de selección de personal. La reglamentación sobre Estructura de los escalafones no docentes y de Descripción de los niveles de conducción o supervisión definen los perfiles de los puestos y competencias generales. (UDELAR, 2012: 151-160; 163-168)

Asimismo, en cada una de las convocatorias para la provisión de cargos sean docentes o no docentes, la Dirección General de Personal, la Sección Concursos de FCS o el servicio que corresponda, publican documentos de llamado a aspirantes con la descripción de los perfiles de los puestos que incluye entre otros aspectos las competencias requeridas para su desempeño. **Esta documentación no evidencia la incorporación de la perspectiva de género ni se recabaron normativas internas que lo exijan.**

Indicador 3.3.		Existencia de evaluación de personal según desempeño.
Indicador 3.4.		Existencia de evaluación por competencias.
Eje 3	Tipo	Gestión de calidad con equidad

UDELAR realiza evaluación del desempeño del personal. En el caso del personal no

docente el procedimiento se encuentra detallado en la Ordenanza de calificaciones. Se trata una evaluación de desempeño realizada solo por el jefe: art.4° “todos los funcionarios que durante el período ocupen cargos de jefatura y tengan personal a su cargo durante un lapso mayor de tres meses deberán producir informes fundados sobre la actuación individual de los funcionarios”. (UDELAR, 2012:191-199)

Los factores de evaluación incluyen: asiduidad, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, responsabilidad, relaciones de trabajo, iniciativa y aptitud para la supervisión. Se designan tribunales de calificación en cada dependencia y por escalafón para realizar las calificaciones en base a los informes de evaluación.

No obstante, en FCS se constata que no existe una aplicación sistemática de las evaluaciones. Desde AFFUR se señala que la forma de evaluación sólo por el superior jerárquico debiera ser revisada así como que la misma se centre en las tareas realizadas.

En el caso de la evaluación docente esta tiene carácter de 360°. Se realiza una evaluación de desempeño y de competencias, incluyendo evaluación jerárquica por docentes de grados superiores, de pares y de los estudiantes.

Según informe de la Unidad de Asesoramiento y Evaluación (UAE), la evaluación docente en FCS se realiza en esencia para la renovación de cargos. En el caso de la evaluación realizada por los estudiantes, sus resultados son poco valorados por los docentes. La evaluación por los estudiantes se realiza desde 1996, abordando los siguientes dominios: requerimientos formales (asistencia y cumplimiento de horario); dominio de la asignatura; organización del curso, didáctica en el aula y aprendizaje. (Perera, H y cols, 2012)

La UAE ha analizado la información sobre evaluación docente para datos del 2011, sin incluir información desagregada por sexo.

Indicador 3.5.		Distribución del personal según cargos/ área o sección y sexo
Eje 3	Tipo	Brechas de género

Cuadro 8. Evolución de los cargos no docentes FCS según escalafón.

Serie 2005-2012*, 2013**

	Años								
Escalafón	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	2013**
A. Profesional	12	12	12	14	16	13	13	13	14
C. Administrativo	54	53	49	51	47	57	65	60	48
D. Especializado	6	5	5	3	3	2	2	2	3
E. Oficios	13	14	14	14	17	18	21	19	18
F. Servicios generales	14	13	13	12	13	12	12	12	12
Total	99	97	93	94	96	102	113	106	95

*Fuente: Estadísticas Básicas 2012 de la Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento. Los datos 2005-2012 corresponden a esta fuente. **Fuente: Los datos 2013 son extraídos por la Sección personal no docente de FCS e incluyen 3 pasantes en el Escalafón D y 9 en el Escalafón C.

La FCS cuenta con un organigrama definido. No obstante, en la dinámica de la institución se generan cambios por lo que el mismo no está actualizado y estas modificaciones no han sido aprobadas formalmente por el Consejo de FCS.

La evolución de los cargos no docentes de la FCS en el período observado ha presentado leves variaciones con excepción del año 2011 donde alcanza su máximo. En 2013 se evidencia un menor número de cargos del personal administrativo que los presentados para la serie 2005-2012, pero es de señalar que corresponde a dos fuentes de información diferentes. Fuentes cualitativas constatan esta disminución y explican gran parte de las variaciones por la reducción de los cargos pasantes. Éstos son los que confieren mayor flexibilidad a la estructura funcional.

Personal no docente

Cuadro 9. Cargos no docentes por escalafón y departamento según sexo. FCS, 2013

	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
Escalafón	n	%	n	%	n	%
A. Profesional	1	3,3	13	20	14	14,7
C. Administrativo (func. no docente)	8	26,6	31	47,7	39	41
C. Administrativo Pasante asimilado Esc.C	5	16,7	4	6,1	9	9,5
D. Especializado Pasante asimilado Esc.D	--	--	3	4,6	3	3,2
E. Oficios	11	36,7	7	10,8	18	19
F. Servicios generales	5	16,7	7	10,8	12	12,6
Total	30	100	65	100	95	100
Departamento						
Secretaria, comisiones y claustro	1	3,3	7	10,8	8	8,4
Administración personal, docente y no docente	3	10	8	12,3	11	11,6
Administración de Enseñanza y posgrados	6	20	7	10,8	13	13,7
Contaduría, gastos y registración contable, gestión proyectos y convenios	2	6,7	11	16,9	13	13,7
Compras y suministros	2	6,7	--	--	2	2,1
Biblioteca documentación y préstamos	1	3,3	18	27,7	19	20
Intendencia, vigilancia y locomoción	15	50	13	20	28	29,5
Mejora de la gestión	--	--	1	1,5	1	1
Total	30	100	65	100	95	100
	31,6		68,4		100	

Fuente: Datos extraídos por Sección personal no docente FCS referentes a vínculos laborales (cargos) aunque en este caso coinciden cargos con personas (no se registran duplicaciones).

En busca de componentes de segregación horizontal en la organización se analizó la distribución del personal no docente por escalafón y departamento según sexo.

La FCS tiene 95 cargos no docentes de los cuales el 68% son mujeres. Esta primacía femenina se mantiene en casi todas las áreas con excepción de Intendencia y Administración de la enseñanza con una distribución paritaria.

Un análisis pormenorizado del Departamento de Intendencia dio cuenta de una segregación interna de las ocupaciones asociada a estereotipos de género. Así mientras para el total del Departamento el 54% son varones, en el área de vigilancia la proporción sube a 67%, 63% en otras tareas dentro del departamento y ningún varón en audiovisuales.

El análisis por escalafones evidencia que las mujeres se concentran en el escalafón C. Administrativo, mientras que los varones lo hacen en primer lugar en el E. Oficios seguido del C .Administrativo (que supera al E si sumamos pasantes). Esto se corresponde con una variada participación de las mujeres en los diferentes departamentos con mayor concentración en biblioteca, mientras que entre los varones casi la mitad integran el departamento de intendencia, vigilancia y locomoción.

A la interna de cada escalafón se observa el mayor predominio femenino en el escalafón profesional (92,9% mujeres) y administrativo (72,3% mujeres). Mientras que en el escalafón de oficios priman los hombres (61,1% hombres).

Estas distribuciones son consistentes con las observadas para el conjunto de la UDELAR y evidencian un comportamiento tradicional de asignación de tareas culturalmente masculinizadas (oficios e intendencia-vigilancia) a hombres y las feminizadas a mujeres (administración).

Cuadro 10. Cargos no docentes UDELAR 2009 por escalafón según sexo

	Sexo (%)		Total	
Escalafón	Hombre	Mujer	(%)	n
A. Profesional	10,4	89,6	100	685
B. Técnico	15,5	84,5	100	553
C. Administrativo	24,3	75,7	100	1437
D. Especializado	28,1	71,9	100	686
E. Oficios	77,6	22,4	100	838
F. Servicios generales	40,9	59,1	100	1151
R. Renovación permanente conocimiento	62,7	37,3	100	107

Fuente: Estadísticas Básicas 2012 de la Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento. Datos del Censo 2009 de funcionarios no docentes

Personal docente

Cuadro 11. Cargos docentes según sexo y departamento. FCS, 2013

Departamento	Sexo					
	Hombres		Mujeres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Institucional (Decanato, Unidad de Asesoramiento y Evaluación, Área sociodemográfica, Banco de datos, entre otros.)	15	40,5	22	59,5	37	100
Departamento Ciencia Política	47	67,1	23	32,9	70	100
Departamento Trabajo Social	14	18,7	61	81,3	75	100
Unidad Multidisciplinaria, Lic. en desarrollo; Prog. Población, Prog.Historia Económica.	24	49	25	51	49	100
Departamento Economía	33	55	27	45	60	100
Departamento Sociología	54	47,8	59	52,2	113	100
Unidad de Estudios Regional Norte	8		4		12	
Centro Universitario Regional Este (CURE)	--		2		2	
Total	195	46,7	223	53,3	418	100

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente referentes a vínculos laborales (cargos) con FCS . Se excluyen becarios y contratados.

El cuadro presenta la distribución por sexo de los cargos docentes de la FCS en sus diferentes departamentos. En términos globales se observa una participación paritaria. No obstante, esta composición presenta variaciones importantes según los departamentos o unidades. Mientras la composición del personal docente en el Departamento de Trabajo Social (DTS) presenta una alta feminización con el 81% de mujeres, en el otro extremo en el Departamento de Ciencia Política (DCP) el 67% son varones. La proporción de mujeres en el personal docente de la Unidad Multidisciplinaria (UM) es del 51%, en el Departamento de Economía (DECON) 45%, en el DS un 52% y un tercio en UER. Las otras áreas institucionales presentan mayor participación femenina (59%).

Indicador 3.6.		Distribución del personal según cargos de mando (jefaturas, gerencias, dirección) y sexo
Eje 3	Tipo	Brechas de género

La estructura de mando en la FCS, definida por la ley orgánica de la Universidad, cuenta a nivel superior con la autoridad del decano/a y los dos órganos de cogobierno

electos: el Consejo y la Asamblea del Claustro de Facultad.

Desde su creación en 1991, la FCS ha contado con los siguientes decanos:

Cuadro 12. Decano/a de la FCS por período de ejercicio

Período	Decano/a
1991-1994	José Claudio Williman (h)
1994-2002	Jorge Landinelli
2002-2006	Luis Bértola
2006-2010	Diego Piñeyro
2011-2014	Susana Mallo

Por la Ley Orgánica de la Universidad, el/la decano/a es designado/a por la Asamblea del Claustro de la Facultad. El período de ejercicio es de cuatro años con posibilidad de renovación del mandato por única vez. Son requisitos la ciudadanía natural o legal y ser profesor/a titular en actividad en la Facultad en que ejercerá el cargo.

En el año 2010 fue electa por primera vez una mujer, la Dra. Susana Mallo, actual decana de la FCS. La designación de Susana Mallo como autoridad mayor del servicio da cuenta de una transformación de la organización hacia la equidad de género, al menos durante el actual período de gestión.

Cuadro 13. Miembros titulares y suplentes electos para el Consejo de la FCS. Titulares y suplentes según orden de cogobierno y sexo. Período 2010-2013

Orden	2010-2013		
	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Docente - titulares	4	1	5
- suplentes	2	8	10
Egresados - titulares	2	1	3
- suplentes	0	3	3
Estudiantes -titulares	1	2	3
-suplentes	3	2	5
Total	12	17	29

Fuente: Elaboración propia en base a nómina de titulares electos para el Consejo FCS.

El Consejo de la FCS, órgano electo de cogobierno universitario, se integra con doce miembros: la Decana, cinco miembros electos por el orden docente, tres por el orden estudiantil y tres por el orden de egresados. El Consejo tiene a su cargo la dirección y administración inmediata de la Facultad. Con respecto a la integración por sexo, la mayoría de los titulares del Consejo son varones (7 varones, 4 mujeres), en el orden docente (4 hombres,1 mujer) y en el de egresados (2 varones, 1 mujer). Sin embargo, los suplentes de estos 2 órdenes son mayoría mujeres (8 mujeres y 2 varones en el orden docente, y 3 mujeres y ningún varón en egresados). En la gestión cotidiana del Consejo participan tanto las mujeres como los varones –titulares y/o suplentes-, aunque al momento de realizarse las elecciones, los varones ocuparon los primeros lugares de las listas.

Cuadro 14. Miembros titulares electos para la Asamblea del Claustro de la FCS según orden de cogobierno y sexo. Período 2010- 2013

Orden	2010-2012		
	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Docente	6	9	15
Egresados	5	5	10
Estudiantes	5	5	10
Total	16	19	35

Fuente: Elaboración propia en base a nómina de titulares electos para la Asamblea del Claustro.

La Asamblea del Claustro es un órgano electo con representación de los tres órdenes. Compete la designación del decano, podrá tener iniciativa en materia de plan de estudios y emitir opinión cuando el Consejo de Facultad le solicite.

La composición por sexo para la Asamblea del Claustro en FCS para el período 2010-2012 muestra un número superior de mujeres en su integración, explicada exclusivamente por la mayor representación en el orden docente. **Esta composición puede resultar un componente explicativo para la elección por primera vez en Ciencias Sociales de una mujer para el decanato.**

Las posibilidades de un nuevo período de decanato dirigido por una mujer están asociadas en primer lugar a quienes pueden candidatearse, para lo cual tienen que ser Profesores Titulares y contar con apoyo de los tres órdenes para su elección en el Claustro de FCS.

Las direcciones de los departamentos durante 2013 fueron las siguientes:

Cuadro 15. Dirección/coordinación de las Unidades Académicas de la FCS, 2013

Unidades Académicas	Director/a
Departamento de Ciencia Política	Porf. Titular Carmen Midaglia
Departamento de Trabajo Social	Prof. Titular Mónica De Martino
Departamento de Economía	Prof. Agregado Patricia Triunfo
Unidad Multidisciplinaria	Prof. Titular María Camou
Departamento de Sociología	Prof. Titular Marcelo Boado

El cuadro precedente da cuenta de la alta participación de mujeres en las direcciones

de las Unidades Académicas de la FCS. De las cinco, cuatro son dirigidas por mujeres al momento del diagnóstico. Esto responde, en opinión de expertos/as consultados, más a un efecto de coyuntura que a un predominio neto de las mujeres en los cargos de dirección docente. La particularidad refiere a que las direcciones de los Departamentos son efectivizadas en forma alternada por docentes de cada unidad académica en condiciones de ejercerla por diversos mecanismo de rotación (dirección colegiada, rotación, otras).

Cuadro 16. Evolución de los cargos docentes según grado FCS. Serie 2005-2012*, 2013**

	Años								
Nivel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	2013**
G1. Ayudante	s/d	77	68	84	52	102	69	82	79
G2. Asistente	s/d	140	135	145	154	153	152	163	176
G3. Adjunto	s/d	75	75	80	84	84	81	81	91
G4. Prof. Agregado	s/d	20	26	27	40	43	43	42	42
G5. Prof. Titular	s/d	35	33	35	33	32	31	32	30
Total	297	347	337	371	363	414	376	400	418

*Fuente: Estadísticas Básicas 2012 de la Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento. Los datos 2005-2012 corresponden a esta fuente. Los datos 2013 fueron extraídos del SIAP por la Sección Personal docente, se excluyeron 19 cargos becarios asimilados al escalafón docente y 7 contratos.

El Estatuto del personal docente y la Ordenanza de organización docente especifican la estructura jerárquica de los cargos en cinco niveles: grado 1 ayudante; grado 2 asistente; grado 3 Adjunto; grado 4 Profesor Agregado y grado 5 Profesor Titular. (UDELAR, 2012:233-274; 277-278)

Si bien los datos 2005-2012 y 2013 refieren a bases diferentes, puede notarse que, aunque con variaciones, se registra una tendencia creciente del número total de docentes. Los valores son muy variables para los grados 1 en razón de que estos cargos suelen estar asociados a proyectos puntuales. Sólo en el caso de los grados 5 no se evidencian incrementos.

El cambio más importante se produce en 2009 y aparece asociado al Programa de

Llamados a Oportunidades de Ascenso (LLOA). Los LLOA responden a una política de Rectorado de promover la pertenencia institucional favoreciendo la profesionalización docente, avances en la carrera docente, mayor dedicación horaria y acceso a la Dedicación Total. Actualmente, el servicio está procesando una nueva convocatoria de LLOA que probablemente impacte en la estructura docente en 2014 en particular por el acceso de más mujeres a cargos 4 y 5.

Cuadro 17. Cargos docentes FCS según nivel y sexo, 2013

	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
Nivel (grado)	n	%	n	%	n	%
G1. Ayudante	37	19	42	18,8	79	18,9
G2. Asistente	73	37,4	103	46,2	176	42,1
G3. Adjunto	41	21	50	22,4	91	21,8
G4. Profesor Agregado	22	11,3	20	9	42	10
G5. Profesor Titular	22	11,3	8	3,6	30	7,2
Total	195	100	223	100	418	100

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente. Se excluyen becas y contratos.

El Cuadro anterior evidencia la existencia de segregación vertical. La distribución de las mujeres se concentra más en los grados 2 en detrimento de su participación en los grados superiores, en el 4 y en particular en el grado 5.

Del total de cargos docentes grado 2 el 58,5% es ocupado por mujeres. En contraposición, las mujeres sólo ocupan el 26,7% de los cargos grado 5 en FCS. Esta distribución es muy próxima a la registrada para la totalidad de cargos docentes en UDELAR según el Censo universitario 2009.

Cuadro 18. Cargos docentes UDELAR 2009 por grado según sexo

	Sexo (%)		Total (%)
Nivel (grado)	Hombre	Mujer	
G1. Ayudante	42,9	57,1	100
G2. Asistente	41,6	58,4	100
G3. Adjunto	52,4	47,6	100
G4. Profesor Agregado	58,7	41,3	100
G5. Profesor Titular	71,7	28,3	100

Fuente: Estadísticas Básicas 2012 de la Universidad de la República. Dirección General de Planeamiento. Datos del Censo 2009 de funcionarios docentes

En término de equidad de género este es un indicador relevante para la identificación de barreras que determinen la segmentación vertical de las mujeres en la estructura ocupacional del Centro de estudios en su conjunto (UDELAR) y de FCS en particular. La composición de los grados 5 da cuenta de la existencia de un “techo de cristal” que limita el desarrollo profesional de las mujeres.

Cuadro 19. Cargos docentes de Profesores Titulares Grado 5 según departamento, carácter y sexo. FCS, 2013

		Sexo		Total	
Unidades Académicas	Carácter	Hombre	Mujer		
Departamento Ciencia Política	Efectivo	5	1	6	7
	Interino	1	--	1	
Departamento Trabajo Social	Efectivo	--	1	1	2
	Interino	--	1	1	
Unidad Multidisciplinaria	Efectivo	2	--	2	3
	Interino	--	1	1	
Departamento Economía	Efectivo	3	--	3	6
	Interino	2	1	3	
Departamento Sociología	Efectivo	6	2	8	12
	Interino	3	1	4	
Total		22	8	30	

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente. Se excluyen contratos.

Una mirada a la interna de los cargos de profesores titulares demuestra que además de la primacía masculina en el grado, ésta es mayor en los cargos consolidados. Así entre los grados 5, los varones ocupan el 73,3% del total de cargos, el 80% de los efectivos y el 60% para los interinos.

Lo anterior es consistente con los datos ya presentados sobre antigüedad en el cargo, donde los Profesores Titulares registraron un promedio de 9,73 años para los varones y 5,87 años para las mujeres. Elementos que permiten considerar que se trata de una desigualdad histórica, con una incorporación reciente de las mujeres a estos cargos. Profundizando este análisis, el cuadro siguiente presenta la distribución de los docentes por niveles en función del año en que accede al cargo.

Cuadro 20. Año de ingreso al cargo para personal docente según nivel y sexo. FCS, 2013

Personal docente		Sexo				Total	
		Hombres		Mujeres			
Nivel (grado)		n	%	n	%	n	%
G1. Ayudante	2005-2009	2	2,5	3	3,8	5	6,3
	2010-2013	35	44,3	39	49,4	74	93,7
	Total	37	46,9	42	53,1	79	100
G2. Asistente	1999 o antes	3	1,7	1	0,6	4	2,3
	2000-2004	8	4,5	7	4,0	15	8,5
	2005-2009	20	11,4	38	21,5	58	32,9
	2010-2013	42	23,9	57	32,4	99	56,2
	Total	73	41,5	103	58,5	176	100
G3. Adjunto	1999 o antes	6	6,6	4	4,4	10	11,0
	2000-2004	4	4,4	3	3,3	7	7,7
	2005-2009	21	23,1	18	19,7	39	42,8
	2010-2013	10	11,0	25	27,5	35	38,5
	Total	41	45,1	50	54,9	91	100
G4. Profesor Agregado	1999 o antes	2	4,8	--		2	4,8
	2000-2004	1	2,4	3	7,1	4	9,5
	2005-2009	12	28,6	13	30,9	25	59,5
	2010-2013	7	16,6	4	9,6	11	26,2
	Total	22	52,4	20	47,6	42	100
G5. Profesor Titular	1999 o antes	7	23,3	1	3,3	8	26,6
	2000-2004	5	16,7	--	--	5	16,7
	2005-2009	3	10,0	3	10,0	6	20,0
	2010-2013	7	23,3	4	13,4	11	36,7
	Total	22	73,3	8	26,7	30	100

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente. *Se excluyen becas y contratos

El cuadro da cuenta de dinámicas de históricas diferenciales en el acceso a cada nivel (sea por ascenso o por ingreso a la institución) según sexo.

Casi la totalidad de los grados 1 responden a procesos recientes de ingreso, sólo un 6% ingresó entre 2005 y 2009 y ninguno antes de estas fechas. En el caso de los grados 2 los ingresos recientes, entre 2010 y 2013, alcanzan a la mitad de los casos. El predominio femenino se debe a la distancia que se establece a partir del año 2005 en los dos últimos períodos observados. Para el caso de los grados 3 la totalidad de la distancia a favor de las mujeres se establece en el período más reciente, 2010-2013.

En suma, la dinámica de recambio de los cargos es mayor en los grados más bajos. Asumiendo que la lógica de ingreso de los grados 1 a 3 es semejante, el mayor recambio de los grados más bajos puede explicarse por: la expansión y generación de nuevos cargos asociado a la aprobación de proyectos; la menor duración de la contratación y renovaciones; y una mayor tasa de renuncia.

Los grados 4 son los que tienen menor proporción de ingresos recientes, la cual es aún más baja entre las mujeres.

La distribución de los grados 5 evidencia claramente que el actual techo de cristal de este nivel se origina en una segregación vertical histórica. Nivel en el cual el acceso de las mujeres es reciente y aun bajo en referencia a sus pares varones. Con lo cual, si bien hay una tendencia hacia una distribución equitativa, ésta aún permanece lejos ya que se mantiene una brecha al ingreso que no va a permitir la equiparación en el mediano plazo salvo que se realicen intervenciones directas.

La distribución de los grados 5 por departamento presenta otras desigualdades. De mayor a menor los departamentos se ordenan: Sociología (12 cargos); Ciencia Política (7 cargos), Economía (6 cargos), Unidad Multidisciplinaria (3 cargos) y Trabajo Social (2 cargos).

Trabajo Social es el departamento con la estructura docente más feminizada. Registra la mayor matrícula de estudiantes de las licenciaturas de la Facultad (30%) a la vez que la mayor proporción de mujeres entre las carreras de grado. En cambio solo tiene el 7% del total de Docentes Titulares de la FCS. A modo comparativo, el departamento de Ciencia Política, con una matrícula de estudiantes del 10%, tiene 7 grados 5 (el 23% de los grados 5 de la FCS), de los cuales casi el 86% son varones.

Cuadro 21. Matrícula de estudiantes de grado FCS, Censo Universitario 2012

Carreras	Total	(%)
Estudiantes iniciales en Ciencias Sociales	2464	37,4
Lic. Trabajo Social	2015	30,6
Lic. Sociología	974	14,8
Lic.Ciencia Política	699	10,6
Lic. Ciencias Sociales	254	3,9
Lic. Desarrollo	178	2,7
Total estudiantes grado FCS	6584	100

Fuente: Censo de estudiantes universitarios de grado 2012 (UDELAR, 2013)

No docentes

UDELAR considera tres niveles de conducción para el personal no docente: Nivel III superior – Director de división; Nivel II intermedio – Director de departamento y; Nivel I básico – Jefe de sección.

Cuadro 22. Distribución de cargos no docentes FCS según nivel de conducción y sexo, 2013

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
Nivel Conducción	n	%	n	%	n	%
III- Director de División	--	--	--	--	--	--*
II- Director de Departamento	--	--	5	100 7,7	5	100 5,3
I- Jefe de Sección	4	20,0 13,3	16	80,0 24,6	20	100 21
Otros sin nivel de conducción	26	37,1 86,7	44	62,3 67,7	70	100 73,7
Total	30	31,6 100	65	62,3 100	95	100 100

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal no docente. Si bien la base no registra casos de Director de División, esto es debido a la falta de actualización de la base, y si existe una mujer que desempeña este nivel de conducción.

La estructura jerárquica del personal no docente en FCS presenta una primacía femenina en los niveles de conducción: Jefe de Sección y Director de Departamento. En FCS, hay una asignación al nivel superior de Director de División desempeñada por una mujer, no obstante esta información no se encontraba ingresada en la base de personal pero sí en el pago de compensaciones especiales.

Cuadro 23. Distribución de personal no docente según escalafón, nivel y sexo. FCS, 2013

Escalafón	Nivel conducción	Nivel Grado	Sexo		Total
			Hombres	Mujeres	
A. Profesional	Sin nivel conducción (NC)	A12	1	1	2
		A13	--	6	6
	I- Jefe Sección	A14	--	5	5
	II- Jefe División	A16	--	1	1
		Sub Total Esc. A	1	13	14
C. Administrativo	Sin NC	C7	10	18	28
		C9	1	3	4
	I- Jefe Sección	C12	2	10	12
	II- Jefe División	C14	--	4	4
		Sub Total Esc. C	13	35	48
D. Especializado	Sin NC	D9	--	3	3
E. Oficios	Sin NC	E5	6	6	12
		E6	1	--	1
		E7	11	--	1
		E8	1	--	1
	I- Jefe Sección	E10	1	--	1
		E12	1	1	2
		Sub Total Esc. E	21	7	18
F. Serv. generales	Sin NC	F5	2	6	8
		F7	3	1	4
		Sub Total Esc. F	5	7	12
Total			30	65	95

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal no docente.

Si observamos la distribución a la interna de cada escalafón, vemos que el escalafón profesional cuenta con 5 jefas de sección y una jefa de división, todas correspondientes al Departamento de Documentación y Biblioteca. Este es el departamento más feminizado de la FCS.

Asimismo, es interesante observar el Escalafón Oficios, al cual corresponde mayormente el Departamento de Intendencia donde se registran 3 cargos de conducción, uno de Nivel II desempeñado por una mujer y 2 de Nivel I desempeñados por hombres. Dando cuenta que a pesar del predominio femenino en los cargos de conducción, en la única área masculinizada de la FCS las jefaturas son de hombres.

Eje 4	**SISTEMA DE REMUNERACIONES**
• Objetivo	• Identificar las brechas de género presentes en los criterios de asignación de salarios, incentivos, prestaciones y beneficios.

Indicador 4.1.		Existencia de una política de remuneraciones con perspectiva de género.
Eje 4	Tipo	Gestión de calidad con equidad

UDELAR tiene una política de remuneraciones pública, la cual es aplicada en la totalidad de la organización. Esta no integra la perspectiva de género en forma explícita, no obstante a nivel formal no se evidencian sesgos de género.

El sistema de remuneraciones de la organización se basa en el grado y horas trabajadas, diferenciado para personal docente y no docente. El salario no se negocia en forma individual sino que se basa en parámetros pre-establecidos. Los cargos superiores tienen remuneraciones diferenciadas: Rector, Pro-rectores, Decanos y Directores de unidades especiales (UDELAR, 2014).

Al sueldo base se suman diferentes prestaciones: hogar constituido, asignaciones familiares, primas de matrimonio y nacimiento, asignación por familiar con incapacidad, prima por antigüedad no docente y docente, y cuota de alimentación mensual. Estos beneficios se adjudican según el cumplimiento de requisitos legales por el personal.

Por otra parte existen compensaciones especiales para no docentes: dedicación compensada; dedicación exclusiva; compensación Director de división escalafón profesional, horario nocturno y compensación por radicación en otros departamentos.

En el caso del personal docente las compensaciones especiales: régimen de dedicación total; dedicación compensada y estímulo para la radicación en el interior.

Indicador 4.2.		Remuneración total promedio por grupo ocupacional según sexo.
Indicador 4.3.		Cálculo de brechas salariales
Eje 4	Tipo	Brechas de género

Cuadro 24. Distribución de personal no docente según nivel, horas trabajadas y sexo. FCS, 2013

Nivel Grado	Horario	Sexo		Total	Retribución al grado*
		Hombres	Mujeres		
5	30	0	2	2	12265,39 (408,8 $U/hora)
	40	8	10	18	16353,8 (408,8 $U/hora)
6	40	1	0	1	16854,47 (421,4 $U/hora)
7	30	6	7	13	13157,42 (438,6 $U/hora)
	40	8	12	20	17543,18 (438,6 $U/hora)
8	40	1	0	1	18348,45 (458,7 $U/hora)
9	30	0	4	4	14812,65 (493,7 $U/hora)
	40	1	2	3	19750,17(493,7 $U/hora)
10	48	1	0	1	21527,11** (salario 40hs) (538,2 $U/hora)
12	30	0	1	1	19524,85 (650,8 $U/hora)
	40	4	11	15	26166,49 (654,2 $U/hora)
13	30	0	3	3	21882,01 (729,4 $U/hora)
	40	0	3	3	29176,05 (729,4 $U/hora)
14	40	0	9	9	32676,75 (816,9 $U/hora)
16	40	0	1	1	43213,24 (1080,3 $U/hora)
Total 30 horas		6 (20.0%)	17 (26,1%)	23 (24,2%)	
Total 40 horas		23 (76,6%)	48 (73,9%)	71 (74,7%)	
Total 48 horas		1 (3,4%)	--	1 (1,1%)	
Total		30 (100%)	65 (100%)	95 (100%)	
Promedio salario total		17708,88 (RV)	21342,68 (RM)	20195,17	RM*100/RV= 120,5% Brecha salarial = -20,5%
Total horas semanales trabajadas		1148 (promedio 38,3 hs.sem)	2430 (promedio 37,4 hs.sem)	3578 (promedio 37,7 hs.sem)	RV*100/RM=82,97 Brecha salarial = 17,02%

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal no docente. En esta caso personas y cargos son equivalentes. Corresponde a salarios UDELAR vigentes desde el 1/1/2013. El promedio salario total se estimo en base al salario típico determinado en la última columna. Para el funcionario de 48hs el salario está promediado como 40hs y no 48hs, lo cual ampliaría la brecha.

En UDELAR la base salarial del personal se define en base al grado y horas

trabajadas. El 80% de los hombres y el 74% de las mujeres trabajan 40 horas o más. La distribución al grado es favorable para las mujeres, un 47,7% estan entre grados 5 al 7, el 9,2% entre 8 y 10, y el 43,1% del 12 al 16. En cambio para los hombres la distribución es más apegada a los grados bajos: el 76,7% se ubican en los grados 5 al 7, el 10% entre 8 y 10, y el 13,3% en el grado 12.

Dado que no fue posible acceder a un valor real de remuneración, se realizó una construcción ficta de las mismas con el salario base por grado y horas. Esto presupone un punto de partida equitativo que no se ajusta a lo real y no permite identificar brechas debidas a compensaciones, antiguedad, u otros beneficios. Esto debe ser observado en forma conjunta con la distribución de las compensaciones que presentamos en el cuadro siguiente. No obstante estas limitaciones, se encontró que los varones perciben promedialmente un 83% de lo que perciben los pares mujeres, observándose una brecha del 17%. La diferencia observada favorable a las mujeres, se atribuye al mejor posicionamiento de las mujeres en la estructura jerárquica.

En suma, la brecha salarial observada favorable a las mujeres responde al mejor posicionamiento jerárquico que se acompaña de una jornada laboral más reducida (1 hora) que para los varones.

Cuadro 25. Distribución del cobro de compensaciones en personal no docente, según sexo. FCS, 2013

Tipo de compensación	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Compensación por Dirección de División (CCD)	0	1	1
Dedicación compensada (DC)	2	22	24
Dedicación exclusiva (DE)	0	4	4
Total	2	27	29
Porcentaje sobre total de funcionarios no docentes	6,7% (30)	41,5% (65)	30,5% (95)

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal no docente.

La asignación de retribuciones especiales para el personal no docente está regulada por la Ordenanza del régimen de dedicación compensada no docente, en el cual se encuentran “Las actividades de apoyo a los órganos de gobierno o de dirección universitarios; Tareas especiales realizadas bajo condiciones de convenio, con plazos, costos y calidad comprometidos con terceros; Atención de situaciones de emergencia o alta prioridad de tipo universitario o nacional; Períodos de trabajo de alta intensidad,

no compensables con períodos de baja intensidad, ni con subrogación de funciones o pago de horas extras.” Esta compensación se asigna cuando las tareas exceden las obligaciones definidas para el cargo y tiene una remuneración del 45% sobre el sueldo básico del cargo Resolución Nº111 del CDC del 28/12/88). En este régimen (UDELAR, 2012:211)

En FCS la asignación del régimen de Dedicación Compensada alcanza al 30% del personal no docente, el 41,5% de las mujeres y el 6,7% de los varones. Esta distribución asimétrica favorable a las mujeres se asocia a la primacía femenina en los niveles jerárquicos en la estructura del personal no docente.

La Ordenanza de Dedicación Exclusiva para funcionarios no docentes que colaboran con investigadores en régimen de dedicación total o de más de 40 horas. La remuneración es de 1,5 veces el sueldo que le corresponde al cargo o el 70% de la remuneración inicial de un docente en régimen de dedicación total. En FCS sólo cuatro funcionarias no docentes se encuentran en este régimen. (UDELAR, 2012:207)

Docentes

Cuadro 26. Distribución de Horas docentes según nivel y sexo. FCS, 2013

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Horas	Cantidad de cargos docentes		
< 20 horas	106 (54,4%)	122 (54,7%)	228 (54,5%)
20 horas	61 (31,2%)	80 (35,9%)	141 (33,7%)
> 20 horas	28 (14,4%)	21 (9,4%)	49 (11,7%)
Total	195 (100%) 46,6%	223 (100%) 53,4%	418 (100%) 100%
Horas	Cantidad de horas docentes		
< 20 horas	968 (32,4%)	1182 (34,5%)	2150 (33,6%)
20 horas	1220 (40,9%)	1600 (46.8%)	2820 (44,0%)
> 20 horas	796 (26,7%)	641 (18.7%)	1437 (22.4%)
Total	2984 (100%) 46,6%	3423 (100%) 53,4%	6407 (100%) 100%
Nivel Grado	Cantidad horas docentes		
G1. Ayudante	544 (18.2%)	547 (16,0%)	1091 (17,0%)
G2. Asistente	982 (32,9%)	1401 (40,9%)	2383 (37,2%)
G3. Adjunto	697 (23,4%)	908 (26,5%)	1605 (25,1%)
G4. Profesor Agregado	318 (10,7%)	396 (11,6%)	714 (11,1%)
G5. Profesor Titular	443 (14,8%)	171 (5,0%)	614 (9,6%)
Total	2984 (100%) 46,6%	3423 (100%) 53,4%	6407 (100%) 100%
Nivel Grado	Remuneraciones promedio		
G1. Ayudante	$ 7304,2	$ 6263,0	$ 6812,5
G2. Asistente	$ 7303,1	$ 7233,5	$ 7262,4
G3. Adjunto	$ 12465,7	$ 13342,0	$ 12947,2
G4. Profesor Agregado	$ 11452,2	$ 17333,3	$ 14252,7
G5. Profesor Titular	$ 20893,2	$ 20554,7	$ 20803,0
Horas	Remuneraciones promedio		
< 20 horas	$ 5451,2	$ 5215,6	$ 5328,4
20 horas	$ 11994,2	$ 12114,8	$ 12062,6
> 20 horas	$ 25859,4	$ 27470,8	$ 26560,0
Total	RV $ 10703,9	RM $ 10251,1	$ 10464,9
RM*100/RV = 95,8%; Brecha salarial = 4,2%			

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente. Nota: El promedio del salario se establecio en base a los salarios por grado y hora de cada uno de los docentes. Se excluyeron contratos y becas.

En UDELAR los salarios se calculan en función de las horas y el grado para docentes. Dado que no fue posible acceder a un valor real de remuneración, y al igual que para el personal docente, se realizó una construcción ficta de las mismas con el salario base 2013 por grado y horas. Esto presupone un punto de partida equitativo que no se ajusta a lo real y no permite identificar brechas debidas a compensaciones, antiguedad, u otros beneficios. Por ello, es necesario ver en conjunto este cuadro con los dos siguiente que analizan las compensaciones docentes.

De la forma en que es construido el dato, las remuneraciones sintetizan grado y horas promedio. De este modo, las mujeres en FCS perciben promedialmente el 96% de lo que perciben sus pares varones, observándose una brecha salarial del 4,2%. Esta brecha se construye por las diferencias de grado, basicamente por la mayor participación de varones en los grados 5. La brecha no se consolida por la cantidad de horas, ya que las mujeres contribuyen más al total de horas docentes (53%). Pero este predominio femenino corresponde a los grados 2 y 3, mientras que se observa una primacía masculina en las horas docentes de los grados 5.

Por otra parte, el cuadro aporta información sobre las remuneraciones promedio del personal docente según el grado. Puede observarse los bajos salarios promediales de los primeros cuatro grados, lo cual se asocia a pocas horas de dedicación docente. Considerando que el salario mínimo nacional en enero 2014 se fijo en $8,960 que solo cuando los docentes se dedican más de 20 horas semanales logran distanciarse de este valor y esto solo a partir del grado 3.

En este sentido un informe de ADUR oficinas centrales, de diciembre 2012, ilumina nuevos aspectos que hacen a este problema:

“Hoy día las remuneraciones de la UdelaR son una de las grandes causas que explican la poca retención de docentes jóvenes que se inician en los grados más bajos y también que se dediquen con intensidad a la tarea. Como muestra la estructura docente la mayoría de los cargos tienen baja dedicación, pero esto se agudiza en los grados 1 y 2. (…) Por tanto, planteamos una comparación muy sencilla. Un estudiante avanzado o recién recibido del grado puede conseguir trabajo con una remuneración bastante mayor en el Estado o el sector privado. El escalafón A, de menor grado en cualquier inciso del Poder Ejecutivo tiene una remuneración de $20.020 nominales por

un trabajo de 30 horas semanales1. Mientras que un grado 1 30 horas de la UdelaR tiene una remuneración de $12.346. Pensar en una carrera docente con una dedicación exclusiva a la academia tiene una limitación salarial muy fuerte y una competencia muy desigual con el resto del sector público y el privado. El sueldo compite con el resto del Estado, recién se equipara con un grado 3 con 30 horas, donde el nominal es de $21.530. Pero hay que tener en cuenta que no es muy comparable un grado 3 con un escalafón A sin grado, debido a la experiencia y acumulación que pueda tener ese profesional, ya que posiblemente consiga un mejor empleo en la órbita del Estado" (ADUR, 2012).

Para dimensionar el problema de la baja dedicación horaria es importante notar que el 54% de los cargos docentes son de menos de 20 horas semanales y un 34% de 20 horas. Solamente el 9,4% de los cargos desempeñados por mujeres y el 14,4% de los cargos ocupados por hombres superan las 20 horas semanales. Es razonable discutir estos datos como una forma de subempleo por insuficiencia de horas, preguntandose cuántos de estos docentes "desearían trabajar más horas" o "estarían disponibles para trabajar más horas". En particular, cuando el conjunto del análisis nos refiere a personal con bajos salarios y altas calificaciones.

Cuadro 27. Cargos docentes en régimen de dedicación total (DT) por grado según sexo. FCS, 2013

		Sexo		Total	Remuneraciones docentes al 1/1/14***	
	Nivel	Hombre	Mujer		40 horas	DT
Cargos docentes en régimen de Dedicación Total	G1 Ayudante	--	--	--	24866,48	39786,38
	G2 Asistente	5 (45,5%)	6 (55,5%)	11 (100%)	34054,51	54487,24
	G3 Prof. Adjunto	14 (50,0%)	14 (50,0%)	28 (100%)	43361,49	69378,5
	G4 Prof. Agregado	11 (40,7%)	16 (59,3%)	27 (100%)	50948,44	81517,68
	G5 Prof. TItular	13 (86,7%)	2 (13,3%)	15 (100%)	58645,58	93833,11
	Total	47 (55,3%)	38 (44,7%)	85* (100%)	--	--
Porcentaje de DT sobre total docentes FCS**		24,10% 47/195	17,00% 38/223	20,30% 85/418		

Fuente: Datos extraídos del SIGI por Decanato. *Los datos por grado no suman con el total porque se excluyen 5 casos que cuentan durante 2013 con dos niveles diferentes (grados). Uno de los cuales no se

[1]Referencia de ADUR autoría del documento: "Esta información se puede obtener de las paginas de cualquier ministerio, esta fue consultada en: http://www.mvotma.gub.uy/index.php/el-ministerio/transparencia/sueldos-por-escalafon"

incluyó ya que además de tener más de un grado fue desempeñado en el año por un varón y por una mujer . ** Se excluyen docentes contratados y becarios. *** Fuente: UDELAR, 2014 Escala de sueldos.

El régimen de dedicación total del personal docente es un estímulo de UDELAR a los efectos de fomentar el desarrollo de la actividad docente, en especial hacia la investigación, formación de nuevos investigadores y otras formas de actividad creadora. “Los docentes en régimen de dedicación total deberán consagrarse integralmente a sus tareas, con exclusión de toda otra actividad remunerada u honoraria” para lo cual la UDELAR brinda compensaciones económicas. (UDELAR, 2012:245)

Durante 2013, se observaron 86 casos de cargos docentes en régimen de dedicación total. El 55% de los cuales fueron desempeñados por hombres, estableciéndose una brecha de diez puntos porcentuales. Esta distancia se explica principalmente por los cargos docentes grados 5 que usufructúan este régimen, donde se hay una primacía masculina. Inversamente en los grados 4 es superior la participación de las mujeres. Esta información aporta más evidencia sobre las dificultades de acceso al grado 5 entre las mujeres, compensando esta barrera con la asignación de más regímenes de dedicación total en los grados 4.

Cuadro 28. Compensaciones cargos docentes según sexo, FCS 2013

	Sexo		Total
Compensación	Hombre	Mujer	
Radicación Regional Norte	7 (3,6%)	--	7 (4,76%)
LLOA	34 (17,4%)	30 (13,4%)	64 (43,5%)
Extensión Horaria	12 (6,1%)	24 (10,8%)	36 (24,5%)
Extensión Horaria + Dedicación Total	5 (2,6%)	5 (2,2%)	10 (6,80%)
Total cargos docentes	195 (100%)	223 (100%)	418 (100%)

Fuente: Datos contables extraídos del Decanato.

El cuadro presenta otras compensaciones docentes. El Llamado a Oportunidades de Ascenso (LLOA) es un mecanismo de dinamización de la carrera docente que permite el ascenso sin que sea necesaria la creación de nuevos cargos docentes. En el caso de FCS es mayor la participación de varones en este mecanismo, profundizando la segregación vertical en especial por el ascenso de más varones al grado 5. En el caso de la radicación en el interior, solo hombres cuentan con esta compensación. La

compensación por extensión horaria es mayor en las mujeres pero a diferencia de las otras implica un incremento de las horas de trabajo.

Cuadro 29. Becarios según nivel, horas y sexo, FCS 2013

		Sexo		Total	Retribución al grado docente*
Nivel (grado)	horas	Hombre	Mujer		
G1. Becario	20	1	5	6	$7951,72
G2. Becario de posgrado	30	1	6	7	$18531,32
	40	2	4	6	$30540,99
Total		4	15	19	
Promedio remuneraciones		21891,26	18207,37	18982,92	

Fuente: Datos extraídos del SIAP por Sección personal docente. Incluye únicamente becarios. En este caso cargos y personas son equivalentes. Corresponde a salarios UDELAR vigentes desde el 1/1/2013. El promedio salario total se estimo en base al salario típico determinado en la última columna. Para el funcionario de 48hs el salario esta promediado como 40hs y no 48hs, lo cual ampliaría la brecha.

El cuadro evidencia un mayor número de mujeres entre las becas, tanto tratándose de cargos asimilados a grados 1 como 2. Sin embargo, la distribución interna a cada sexo de los cargos por grado establece una mayor proporción entre los hombres de los cargos con mayor remuneración (grado 2, 40 horas) que determina un promedio de remuneraciones superior al de las mujeres.

Indicador 4.4.		Promedio de prestaciones acumuladas según sexo.
Eje 4	Tipo	Brechas de género

No se encuentra con información para este indicador

Eje 5	**USO DEL TIEMPO, JORNADA DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**
Objetivo	Identificar las acciones o políticas de la empresa relativa a la promoción de la corresponsabilidad en la conciliación laboral-familiar.

Indicador 5.1.		Existencia de política escrita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar.
Eje 5	Tipo	Gestión de calidad con equidad

La FCS no cuenta con una política explícita y escrita de corresponsabilidad.

La normativa general del trabajo para el funcionariado público y la específica sobre administración del personal de UDELAR, incorporan múltiples medidas de protección de la maternidad, paternidad y responsabilidades familiares. Estas no necesariamente expresan objetivos de conciliación laboral.

La ordenanza de licencias de la UDELAR determina todo el régimen, en el cual se incluye las licencias ordinarias, licencias especiales y licencias extraordinarias.

En el capítulo licencias especiales se incluyen las licencias por maternidad y adopción de menores. El art. 17 establece que “la duración de este descanso será de 14 semanas, la funcionaria embarazada deberá cesar todo trabajo por lo menos cuatro semanas antes del parto, y no podrá reiniciarlo sino hasta un mínimo de siete semanas después del parto”.

Cuadro 30. Medidas referentes a la protección de la maternidad y responsabilidades familiares en UDELAR

Dimensión	FCS	Medida
Embarazo	Sí.	Cambio temporario de tareas cuando resultaren perjudiciales para la embarazada o la/el niña/o. Ley 17.215 (24/9/99)
	Sí.	Licencia por enfermedad por embarazo o puerperio. En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo o del parto se podrá fijar un descanso prenatal o puerperal suplementario. Ordenanza de licencias (OL) Art. 19 y Art. 20
	Sí	Pago de prima por nacimiento.
	No	Políticas de sensibilización y capacitación dirigidas a padres y madres. (Esto depende del servicio de atención de salud y no es incentivado desde la UDELAR).
Maternidad/ Paternidad	Sí	Licencia por maternidad. Durante 14 semanas, 4 semanas antes del parto y no puede reiniciarlo hasta un mínimo de 7 semanas después. Ley 16.104 (23/1/90) OL Art. 17.
	Sí	Licencia por paternidad de 10 días después del nacimiento. OL Art 28. Ley 17.930 (19/12/05)
	Sí	Licencia por adopción de menores. Licencia de seis semanas desde la adopción que pueden gozar hombres y mujeres. Si ambos tienen derecho, se le conceden al padre 10 días. OL Art.22. Ley 17.292 (25/1/01)
Lactancia	Sí	Reducción del horario de trabajo a la mitad en caso de amamantamiento hasta los 12 meses del hijo/a. Se tramita mes a mes en la DUS. OL Art 21
	Sí	Salas de lactancia – en formación-.
Cuidado Infantil	Sí	Reducción de horario de trabajo a la mitad durante los seis primeros meses siguientes al parto, para el cuidado del hijo/a. OL Art 21
	Sí	En caso de adopción se otorga medio horario de trabajo por un plazo de seis meses a partir de finalizada la licencia especial de seis semanas. Si ambos padres son beneficiarios, sólo uno de ellos puede usufructuarla.
	No	Derecho a guarderías o servicios de cuidado infantil.
	No	Licencias por enfermedades de los hijos menores.
Responsabilidades familiares	Sí	Jornada flexible y jornada combinada centro educativo- hogar son en parte usufructuadas por el personal docente.
	No	Disponibilidad de servicios de cuidado para familiares adultos dependientes.
	No	Políticas de sensibilización y transformación cultural orientadas a la conciliación y corresponsabilidad entre el ámbito laboral y familiar,

Asimismo, en relación a la reducción horaria, el art. 21 señala que “las funcionarias madres tendrán derecho a que se les reduzca a la mitad del horario de trabajo durante

los seis meses siguientes al parto, a los efectos del cuidado de su hijo. En los casos en que amamanten a sus hijos, podrán solicitar se les amplíe este plazo de reducción horaria hasta que el lactante tenga doce meses de edad, debiendo acreditar la lactancia con certificado médico."

En el caso de la adopción de menores, se determina el derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración (art. 22) para hombres o mujeres. Sumada a esta licencia se podrá hacer uso de una reducción a la mitad del horario de trabajo por un plazo de seis meses cuando se reciban niños en adopción o legitimación adoptiva. En caso que ambos integrantes de la pareja sean beneficiaros de dicha licencia, se le conceden al padre 10 días hábiles y se establece que sólo uno de los miembros de la pareja podrá gozar el medio horario.

Las licencias por maternidad y adopción de menores son concedidas por la División Universitaria de la Salud.

Los funcionarios docentes y no docentes tienen derecho a licencia por paternidad.

El cumplimento de las normas antedichas es claro en el caso del personal no docente.

En el caso del personal docente no se realiza un control del cumplimiento desde el Departamento de personal. Indagaciones sobre el ejercicio efectivo del derecho a medio horario durante los seis primeros meses post nacimiento y por lactancia hasta los 12 meses dieron como resultado que su aplicación es arbitraria, dependiendo de la resolución adoptada por la Dirección de cada Departamento. Algunas direcciones apoyaban y promovían el ejercicio de todas las medidas de protección de la maternidad y paternidad, en cambio otras no.

En el Departamento de Sociología se detectó una situación en la cual una funcionaria con horario reducido tramitado y aprobado ante la DUS, con un cargo de 6 horas, acordó en forma conjunta con el equipo de trabajo un mecanismo para el cumplimiento de las tareas sin distorsionar los cursos. Luego de resuelta la situación a este nivel la ejecución de este plan de trabajo fue negada por la Dirección asignando horas de dictado de clase (un grupo en lugar de dos) en horarios que la funcionaria señalaba no podía cumplir. Esta inflexibilidad motivó la solicitud de licencia reglamentaria, la cual fue negada por el Director. El expediente fue elevado al Consejo pero este no lo ha tratado aunque los plazos de inicio de la licencia ya se cumplieron. Los argumentos

presentados por la Dirección en carta que figuran en el expediente al Consejo refieren a: la falta de docentes para cubrir las tareas; el problema de “generar antecedentes” en el modo en que se cumple el medio horario; y se cuestiona el uso de la licencia reglamentaria durante período de clases. Estos argumentos sitúan en la persona a problemas institucionales, cuestionan la normativa vigente y justifican en un orden de igualdad, la rigidez impuesta que tensa al máximo las relaciones entre el mundo laboral y los roles de cuidado.

Este caso ilustra las situaciones de inflexibilidad fijadas en forma arbitraria en algunas áreas de la organización. Medidas que surgen de concepciones dicotómicas entre la vida laboral y familiar, ciegas frente a las repercusiones que esto puede tener en la organización, como dañar la carrera laboral docente, deteriorar el clima laboral y presionar hacia la pérdida de capital humano, incrementando la rotación y ausentismo del personal.

La organización no ha establecido canales formales, claros y conocidos por todo el personal para plantear necesidades de conciliación entre el empleo y la vida familiar, en estos términos. Existen mecanismos formales para la solicitud de cambios de horarios, flexibilidad, uso de licencias especiales, horas particulares para trámites personales u otros.

Indicador 5.2.		Existencia de relevamiento sistemático de detección de necesidades del personal relativas al uso del tiempo.
Indicador 5.3.		Existencia de bases de datos con usos del tiempo del personal.
Indicador 5.4.		Existencia de bases de datos con número de hijos/as o menores a cargo del personal según edad.
Indicador 5.5.		Existencia de bases de datos con número de personas dependientes del personal
Eje 5	Tipo	Gestión de calidad con equidad

En FCS no se han establecido mecanismos de relevamiento de las necesidades del personal sobre uso del tiempo, tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado. La FCS participó en la realización de la Encuesta sobre U*so del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay - Módulo de la Encuesta continua de hogares,* realizada en setiembre de 2007 por el INE, INMUJERES, UNIFEM, UDELAR-FCS-

Departamento de Sociología, danto cuenta de la experticia y capacidad analítica para este tipo de estudios. Las docentes que participaron en esta investigación realizaron una propuesta para replicarlo a la interna de la FCS-UDELAR. La misma aún no se ha implementado.

El censo web de funcionarios de la UDELAR del año 2009 aporta información sobre características sociodemográficas, tipo de hogar, ingresos del núcleo familiar y multiempleo.

El SIAP no ha sido diseñado ni contempla el análisis de estrategias de conciliación laboral ni usos del tiempo por parte del personal. Esta base no releva horas semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado del funcionariado.

Algunas variables de interés sobre responsabilidades familiares son relevadas cuando es un requisito para el cumplimiento de mandatos legales o reglamentarios. Es el caso del número de hijos/as menores a cargo y número de personas dependientes en el hogar. Esta información se incorpora a los efectos de definir los aportes al Fondo Nacional de Salud (FONASA) y aparecen también relevados en el formulario 3100 de la DGI que completa todo el personal a los efectos de establecer las deducciones impositivas por el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF). No obstante, en los términos actuales esta información no es accesible para la elaboración del diagnóstico y determinación de líneas base. En ningún momento el análisis de estos datos han sido utilizados para el diseño de políticas de corresponsabilidad en la FCS.

En conclusión, **la institución no ha concretado acciones que le permitan contar con información orientada al diseño de políticas de corresponsabilidad.** De todos modos, la existencia de mecanismos institucionales de organización y relevamiento de la información del personal (SIAP, acciones del Departamento de Personal y Censo Universitario) representan oportunidades destacables para la incorporación de la mirada de conciliación y corresponsabilidad.

Indicador 5.6.		Existencia de mecanismos de apoyo al personal para el cuidado de menores.
Eje 2	Tipo	Gestión de calidad con equidad

En FCS no existen mecanismos de apoyo al personal para el cuidado de menores.

Este servicio nunca existió aunque existen algunas referencias respecto a la idea de que, durante un tiempo (y hace más de 10 años), se estuvo negociando este beneficio para el conjunto de los funcionarios. Las entrevistas refieren a que recientemente se planteara como iniciativa a la ADUS pero sin tener la receptividad adecuada ni prosperar la iniciativa.

Indicador 5.7.		Existencia de salas de amamantamiento adecuadas.
Eje 2	Tipo	Gestión de calidad con equidad

La FCS está en proceso de implementación de una sala de amamantamiento, lo cual es un indicio de un compromiso institucional por fomentar la lactancia y conciliarla con la actividad laboral.

Esta sala está en proceso de reforma de las instalaciones. No se ha podido realizar una visita a la misma para determinar el grado de avance y adecuación de la misma.

Indicador 5.8.		Uso de las prestaciones y reglamentos de corresponsabilidad según sexo
Eje 2	Tipo	Brechas de género

No se cuenta con información sobre este indicador. Si bien la base SIAP incorpora un módulo sobre las diferentes licencias que utiliza el personal, el mismo aún no se utiliza y no se ha migrado la información al mismo. Para todo lo relativo a licencias el Departamento de personal continúa refiriéndose al sistema que utilizaban anteriormente.

Eje 6	**OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**
Objetivo	Analizar las políticas de capacitación de la organización, los mecanismos de evaluación de necesidades del personal relativas a capacitación, y los criterios para brindar capacitación a su personal a fin de evitar sesgos de género que obstaculicen la formación de mujeres y varones según sus necesidades de desarrollo profesional.

Indicador 6.1.		Existencia de bases de datos que incluyan nivel educativo y formación adquirida del personal.
Eje 6	Tipo	Gestión de calidad con equidad.

La FCS no cuenta con bases de datos que incluyan la formación adquirida por el personal. La base de datos del SIAP no ha migrado del sistema anterior los contenidos históricos del legajo y no es posible extraer de esta fuente información sobre el punto. Se cuenta con la información del Censo web de funcionarios universitarios de 2009 para docentes y no docentes, donde se reportan datos sobre nivel educativo (no desagregados por servicio).

Para el personal docente, la FCS está en fase de diseño de un sistema automatizado que permita integrar y analizar la formación del personal docente, incluyendo diferentes aspectos del desarrollo profesional como formación de posgrados, cursos especializados, asistencia a seminarios y congresos, publicaciones académicas, entre otros. Este sistema de información permitirá la actualización continua de la información y la generación de estadísticas que aporten a visualizar los avances y necesidades de capacitación y desarrollo profesional. Aún no está claro que efectivamente incluya mecanismos para el análisis de género de la información y de este modo evaluar la existencia de sesgos de género.

Los datos sobre capacitación del Personal no docente se registran a nivel central de la UDELAR desde la Unidad de Capacitación. El análisis de esta información se incluye

en el Informe central del Diagnóstico organización con perspectiva de género del Modelo de Calidad con Equidad de Género. (Ver informe general UDELAR)

Indicador 6.2.		Existencia de política de capacitación con perspectiva de género.
Indicador 6.3.		Existencia de política de capacitación que incluya la temática de equidad de género.
Indicador 6.4.		Implementación de acciones que impulsen la participación equitativa de varones y mujeres en capacitaciones.
Indicador 6.5.		Implementación de mecanismos equitativos de detección de necesidades de capacitación.
Eje 6	Tipo	Gestión de calidad con equidad.

La FCS no cuenta con una política de capacitación explícita que defina criterios de acceso a la formación equitativos, claros y conocidos por todo el personal. Tampoco se cuenta con un plan de capacitación anual orientado al personal docente y no docente.

No se han establecido mecanismos para prevenir ni identificar la generación de sesgos de género y reproducción de desigualdades en las oportunidades de capacitación de docentes ni de no docentes. Tampoco se han definido mecanismos para garantizar la sensibilización en género de quienes toman decisiones en el proceso de generación de oportunidades de formación y desarrollo profesional. Del mismo modo, no está presente en la organización la necesidad de considerar instrumentos para compatibilizar la vida laboral y la familiar a los efectos de evitar sesgos de género en la capacitación.

La FCS no ha implementado cursos de sensibilización o formación en equidad de género orientados a su personal ni tiene definida una política específica y permanente en el tema. No obstante, como parte de los objetivos docentes de la FCS, se desarrollan cursos académicos a nivel de grado y posgrado. Se trata de cursos específicos, opcionales y no son transversales a la formación impartida en las diferentes licenciaturas de esta casa de estudios dirigidos a estudiantes. Por ello, si bien es probable que muchos docentes participaran en alguna formación o cuenten con conocimientos sobre género, esto no corresponde con una política de capacitación institucional orientada a la transformación de la organización hacia la equidad de

género.

La FCS no cuenta con mecanismos para la detección de las necesidades de formación del personal. No ha realizado consultas al personal sobre sus necesidades de capacitación ni sobre su conformidad con las actuales prácticas institucionales en el tema.

La capacitación del personal no docente se regula desde la Unidad de Capacitación de las oficinas centrales de UDELAR. La FCS interviene difundiendo los cursos y organizando administrativamente que el personal no docente pueda participar de ellos. Desde la Unidad de Capacitación se brindan cursos para el desarrollo de competencias comunicativas, competencias básicas y técnicas, competencias para la gestión y cursos de formación de formadores. Se destaca entre los cursos de competencias comunicativas, el Programa de Culminación de Estudios al Segundo Ciclo de Enseñanza Media (PROCESFUR). Entre los cursos de competencias técnicas se incluyen: Programa de Salud Ocupacional, Programa de formación en el área de seguridad y vigilancia, y Programas de capacitación en informática y aprestamiento para el uso del EVA. Los cursos son brindados por formadores de la propia Universidad o contratados por esta. Por más detalle ver el Informe central del Diagnóstico de UDELAR con perspectiva de género del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

En el caso del personal docente, la capacitación es un componente importante del desempeño del cargo y es evaluada. El plan de capacitación es individual definido por los propios docentes en función de su trayectoria, intereses y necesidades. La institución cuenta con algunos mecanismos para facilitar la realización de instancias de formación tanto a nivel nacional como en el exterior: becas, licencias con y sin goce de sueldo, disponibilidad de horas de trabajo para asistir a las formaciones, cartas de aval, exoneración de honorarios en cursos de UDELAR, entre otros. La solicitud, negociación y obtención de estos beneficios es gestionada por cada docente con apoyo de la institución cuando se requiere y corresponde.

Indicador 6.6.		Número de cursos/horas brindados o facilitados por la organización recibida por el personal según sexo.
Indicador 6.7.		Tipo de capacitación recibida según sexo
Eje 6	Tipo	Brechas de género

No se cuenta con información sobre estos indicadores para el personal docente de FCS. Desde FCS no se lleva un registro sistemático de las capacitaciones realizadas por el personal. Para el caso del personal no docente ver el Informe central del Diagnóstico organización con perspectiva de género del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Eje 7	**PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE INEQUIDADES DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**
Objetivo	Analizar los mecanismos que implementa la empresa para evitar situaciones de hostigamiento sexual con el fin de brindar las garantías a todo el personal para denunciar estas situaciones.

Indicador 7.1.		Existencia de una política institucional específica que regule la prevención, sanción y eliminación del acoso sexual en la organización en base a la legislación nacional.
Eje 7	Tipo	Gestión de calidad con equidad.

El 28 de octubre de 2013, el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal de la Universidad de la República, resolvió:

> *"Dar aprobación a los documentos `Informe Preliminar´ y `Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Universidad de la República´ que lucen en el distribuido mencionado y que conforman el mecanismo y los criterios para el tratamiento del asunto en la Institución. (Exp. 011900-000240-13)"*

De este modo, **UDELAR a nivel central cuenta con procedimientos explícitos, documentados y aprobados sobre el abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo, en referencia a los criterios establecidos por la Ley 18.561.**

El documento de Procedimiento es producto del consenso de los diferentes órdenes docente, estudiantil y egresados así como de los funcionarios no docentes. AFFUR participó activamente en la generación de propuestas específicas para la discusión de dicho procedimiento en UDELAR. El documento fue presentado y acordado en la Comisión Bipartita en el ámbito de negociación colectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en abril de 2013, contando con la participación de representantes de AFFUR, el Pro Rector de Gestión y la Directora de la Dirección de General de Personal (DGP) como representantes de la Universidad.

La reciente aprobación de esta reglamentación no permite aún determinar el alcance en la implementación de la normativa.

Si bien la FCS está contemplada en los procedimientos globales de UDELAR, esta no cuenta con una política institucional específica del servicio para regular la prevención, tratamiento y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral ni educativo.

Finalmente, es de señalar que la **FCS no ha realizado las siguientes acciones preventivas:** nunca elaboró un diagnóstico sobre clima laboral ni realizó capacitación dirigida al personal docente y no docente (si bien el tema es abordado como línea académica por un importante número de docentes).

Este servicio no ha realizado campañas de sensibilización orientadas a la prevención sobre acoso sexual. No obstante, ha participado activamente en la realización de campañas para la eliminación de la violencia de género y la promoción de la equidad de género. Sobre estos temas la FCS ha adoptado una postura explícita hacia la ciudadanía, ha realizado acciones de denuncia e incidencia política, evidenciando el compromiso asumido por la organización en el rechazo de estas prácticas y su responsabilidad como actor social en la denuncia y generación de evidencia científica.

La institución no ha definido una política de prevención y tratamiento de adicciones en el ámbito laboral.

Indicador 7.2.		Existencia de un mecanismo (comisión, referentes) encargado de la recepción y seguimiento de casos de inequidades de género y acoso sexual.
Eje 7	Tipo	Gestión de calidad con equidad

La mencionada resolución del Consejo Delegado de Gestión administrativa y presupuestal de la Universidad de la República (28/10/13) dispuso: "*la creación de la* ***Comisión Central de Prevención y Actuación ante el acoso y la discriminación"*** (Exp. 011900-000240-13).

Esta Comisión es la encargada de aplicar el procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la UDELAR. Tiene como cometidos:

> *"1) Asesorar al Consejo Directivo Central de la UDELAR sobre las políticas institucionales a adoptar en materia de violencia en el trabajo y estudio, en sus diferentes manifestaciones (acoso sexual, laboral, discriminación por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical, o de otros aspectos socio culturales). 2) 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. 3) Dirigir el proceso de denuncias y la aplicación del procedimiento sobre acoso y discriminación. 4) Realizar el seguimiento de los casos y cumplimiento de sus recomendaciones por parte de los distintos servicios universitarios. 5) Promover la investigación en las temáticas de su competencia y coordinar con las unidades académicas correspondientes. Elaborar informes, análisis y estadísticas, las que podrán ser divulgadas previa autorización de la comisión*." (Procedimiento de denuncia en UDELAR, 2013:2)

Dicha Comisión es cogobernada, interdisciplinaria e interservicio. La integran: Pro Rector de Gestión, Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral en la UDELAR (PCET MALUR), División Universitaria de la Salud, Programa de Salud Mental, AFFUR, Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas (UTHC), ADUR, Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay (FEUU), Orden de Egresados, Red Temática de Estudios de Género.

El tratamiento de las denuncias se inicia con su presentación en forma escrita firmada por el/la denunciante o sus representantes legales o gremiales. La presentación y recepción de la denuncia puede realizarse ante/por: la Comisión Central de Prevención y actuación ante el acoso y la discriminación, Autoridades de los respectivos servicios, Bienestar Universitario- División Universitaria de la Salud o Programa Salud Mental, Gremios Universitarios y en las Unidades de Apoyo a la Enseñanza de los servicios universitarios. Luego, con un plazo máximo de 3 días, la denuncia debe ser remitida a la Comisión Central, quien en síntesis toma conocimiento, la asigna a una Subcomisión, crea un expediente con carátula de RESERVADO y la deriva al Equipo Técnico especializado. El equipo técnico realiza la investigación pertinente y remite un informe a la Subcomisión sugiriendo las medidas a adoptar. Con los informes del Equipo Técnico y la Subcomisión, la Comisión Central emite por unanimidad una recomendación al servicio de origen sobre cómo proceder.

Finalmente, las autoridades del servicio dictarán resolución teniendo presentes las recomendaciones e informarán a la Comisión Central.

A marzo 2014 la **FCS no ha establecido ni comunicado los mecanismos internos para la recepción de denuncias y su seguimiento, aunque necesariamente está contemplada en el procedimiento general de UDELAR.**

Indicador 7.3.		Número de casos de inequidades de género presentados al mecanismo en el último año.
Indicador 7.4.		Número de casos de acoso sexual presentados al mecanismo en el último año.
Eje 7	Tipo	Brechas de género

La **FCS no cuenta con registro de casos de acoso sexual** e inequidades de género, y no genera estadísticas que evidencien el alcance del problema.

La generación de estadísticas sobre acoso sexual y discriminación están previstas a nivel central de UDELAR a ser generadas por la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el acoso y la discriminación.

Eje 8	**INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL**
Objetivo	Identificar valores, normas y prácticas culturales de la organización que reproduzcan estereotipos de género o generen violencia de género a fin de trabajar en su transformación.

En relación a la temática de la equidad de género, la Universidad de la República -y en forma más temprana, algunas de sus Facultades-, cuenta con una larga trayectoria de investigación y formación específica en género. En setiembre de 2001 el Consejo Directivo Central crea la Red Temática de Estudios de Género con el objetivo de articular, promover y desarrollar la temática en la docencia, investigación y extensión, así como difundir su producción. La Red ha legitimado y dinamizado el campo de estudio a la interna de la organización, y asimismo ha fortalecido el contacto y el intercambio entre servicios universitarios y docentes de diferentes disciplinas. En su relación con el entorno, ha permitido la difusión pública de los estudios en género y la incidencia política. Ana Correa, coordinadora de la Red en 2009, señala: “El propósito de difundir la producción académica de los distintos servicios en torno a la temática de género apunta a otorgar estado público a esta elaboración y difusión de conocimientos, dando señales claras, hacia adentro y hacia fuera de la Universidad, del interés y la preocupación por profundizar en un proceso de construcción permanente, como parte de acumulación de experiencias y aprendizajes desde la perspectiva de género” (UDELAR – INMUJERES, 2008:5).

La FCS ha incorporado la temática de género en la implementación de sus competencias referidas a investigación, educación y extensión.

En investigación, según el estudio realizado por la Red Temática de Estudios de Género, la FCS contaba en 2008 con 22 docentes que investigaban en temas de género. Este número la posicionaba en segundo lugar entre los diferentes servicios universitarios, del total de investigadores en género de UDELAR (92), un 28,3% son de Facultad de Psicología, el 23,9% de FCS y 14,1% de Facultad de Humanidades y Ciencias. (UDELAR, 2008). Asimismo, se evidencia para FCS, la amplitud de líneas de

investigación en género, diversidad de proyectos financiados y gran producción de publicaciones y ponencias como mecanismos de difusión científica. (UDELAR, 2008)

En docencia, es la FCS a través del Departamento de Sociología el primer servicio en la UDELAR en integrar actividades de docencia en género en 1991, seguido de Humanidades en 1996, y Psicología y Enfermería en 1997.

Es importante acotar que la integración de la temática ha sido históricamente asociada a iniciativas individuales. En 1991, a iniciativa de la docente Soc. Rosario Aguirre del Departamento de Sociología, se impulsa la apertura del Seminario de Género con carácter optativo dentro de la Licenciatura de Sociología y la generación de una línea de investigación específica que logra afianzarse a partir de la obtención de financiación de CSIC. Un camino similar se evidencia en Ciencia Política, donde a partir de 2003 se incluye una línea de investigación en participación política de las mujeres, la cual se consolida a partir de la financiación del proyecto por parte de CSIC. En Trabajo Social, en 2004 se implementa el curso “Seminario de mujer y familia” denominación que da cuenta de las tensiones, resistencias, estado del arte y concesiones que enfrentaron en su momento las precursoras de esta formación en género.

De este modo la instalación de la temática de género se ha ido consolidando y legitimando pero siempre ha permanecido atada a esfuerzos individuales sin alcanzar a conformar un eje transversal en la FCS que permita permear toda la institución. Como ilustración de estas dificultades podemos considerar en el nombramiento de cargos docentes efectivos para el desarrollo de líneas de investigación, docencia y extensión en género. En el Departamento de Sociología fue en 2004 cuando se designaron dos docentes efectivas; en el Departamento de Ciencia Política la efectividad recién se obtuvo por primera vez en 2013 y para un solo cargo; mientras que en el Departamento de Trabajo Social nunca se logró un nombramiento efectivo para esta línea temática. Ello da cuenta que el proceso de consolidación de los estudios y formación en género en Ciencias Sociales, a pesar de su visibilidad pública y académica, se ha desarrollado en un contexto de incertidumbre y discontinuidad presupuestal, atada a la obtención de financiación de proyectos a término, acervos, empujes y esfuerzos individuales.

En el ámbito público, la FCS ha presentado un discurso orientado hacia la sociedad en

su conjunto, que expresa valores y prácticas en defensa de la igualdad de género. Es el caso de la defensa expresada a los proyectos de ley de matrimonio igualitario (Ley 19.075) y legalización de la interrupción voluntaria del embarazo (Ley 18.987). Estas declaraciones dan cuenta de la existencia de mecanismos de incidencia política en género, que logran ser eficaces como para permear el posicionamiento institucional frente al tema. .

Estos resultados son parte de un proceso de conformación de masa crítica que le antecede en años. El 15 de setiembre de 2011 la Resolución 1398 del Consejo de FCS expresa:

> *"Visto: 1) Que la producción en temas de Género y Diversidad ha sido muy importante (cualitativa y cuantitativamente), en las Ciencias Sociales en general y en la Universidad de la República en el último tiempo. 2) Que son claramente demostrables las desigualdades producidas por diferencias de género y de orientaciones sexuales en nuestro país, en la Universidad de la República y en nuestro Servicio, prueba de lo cual son los reiterados informes del núcleo de género de la Facultad. 3) Que existe producción teórica y análisis empírico suficiente para realizar acciones concretas, tendientes a eliminar progresivamente estas desigualdades.*
>
> *Considerando: 1) Que la Ley Orgánica de la Universidad de la República establece en sus primeros artículos la defensa irrestricta a los Derechos Humanos. 2) Que los derechos sexuales, reproductivos y en general aquellos que tienen que ver con cuestiones de género o diversidad sexual han sido incorporados a los Derechos Humanos fundamentales.*
>
> *Atento a lo planteado en Sala por la delegación del Orden Estudiantil, resuelve: I) Crear una Comisión cogobernada, asesora del Consejo, en los temas de Género y Diversidad. II) Integrar esta Comisión dos delegados de cada orden. III) Encomendar a dicha comisión que presente en un plazo de un mes y medio, un plan de acción para el trabajo en esta área. IV) Invitar a los funcionarios de la Facultad de Ciencias Sociales a integrarse a esta Comisión con voz."*

El 29 de setiembre de 2011 la Resolución 1481 (Exp. Nº231160-000995-11) expresa que el Consejo de FCS resuelve:

> *"Encomendar a la Comisión de Género y Diversidad, la elaboración de un informe analítico sobre el Proyecto de Ley de Matrimonio igualitario, tomando como insumo la mencionada Ley y la documentación existente sobre el tema en los distintos ámbitos nacionales."*

El 8 de diciembre de 2011 el Consejo de FCS resuelve:

> *"(Exp. 231160-000995-11) Se toma conocimiento del informe y de que la Comisión se encuentra profundizando en estos temas. Se resuelve: "Respaldar el Proyecto de ley de matrimonio igualitario, siguiendo la tradición de esta Facultad de expresarse en los temas de interés general".*

El 10 de abril del 2012 la Comisión de Equidad y Diversidad eleva la siguiente nota al Consejo de FCS:

> *"En la medida que la Cámara de diputados se encuentra discutiendo un Proyecto de ley que despenaliza el aborto, proyecto que cuenta con media sanción parlamentaria. Dado que el Consejo CDC se expidió con fecha 17/7/2007 Nº10 y en noviembre de 2002 sobre la necesidad de sustituir el criterio penalizador sobre interrupción voluntaria del embarazo que consagra la norma vigente aprobada en 1938. La Comisión de género y diversidad de la FCS sugiere al Consejo de FCS encomendar a la Decana Dra. Susana Mallo a introducir en el CDC la discusión sobre este asunto de interés público, a efectos de que la Universidad de la República se expida a favor de la defensa de los derechos sexuales y derechos reproductivos, así como en contra de la penalización de la interrupción voluntaria del embarazo."*

En conclusión, los elementos planteados dan cuenta de un núcleo activo movilizado en torno a la agenda de género. El posicionamiento o proximidad de algunos de sus miembros a los lugares centrales en la toma de decisiones de FCS han permitido acciones notables en el discurso institucional. No obstante esto, no se evidencia el logro de cargos y presupuestos suficientes que consoliden esta línea de trabajo y transformen los esfuerzos individuales en institucionales. Como corolario una de las mayores limitaciones ha sido la revisión interna de las prácticas institucionales y la implementación de procesos de transformación de la cultura de la organización hacia la equidad de género.

Indicador 8.1.		Existencia de un Equipo de Trabajo o Comité de Calidad con Equidad de Género
Eje 8	Tipo	Gestión de calidad con equidad

UDELAR ha manifestado su compromiso de adhesión al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MIDES – Inmujeres) en la resolución N° 4 del Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal de la Universidad de la República, adoptada en sesión ordinaria de fecha 26 de marzo de 2012.

A los efectos de implementación del Modelo se crea la Comisión Central de Equidad y Género de la UdelaR y se decide su aplicación en forma progresiva en los diferentes servicios.

En respuesta a esta iniciativa el **Consejo de Facultad de Ciencias Sociales (FCS) resuelve con fecha 12 de julio de 2012 solicitar la inclusión del servicio en el proceso de aplicación del Modelo de Calidad con Equidad.** La resolución señala:

> *(Exp. N° 231160-000615-121 - Visto la resolución N° 4 del Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal de la Universidad de la República, adoptada en sesión ordinaria de fecha 26 de marzo de 2012.*
>
> *Atento a la propuesta de la Comisión Central de Equidad y Género de la UdelaR, referente a la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad (MIDES – Inmujeres) en forma progresiva en esta Institución, el Consejo de la Facultad de Ciencias Sociales, resuelve:*
>
> *1) Destacar la importancia de esta iniciativa, dado que representa un avance en la promoción de la equidad de género, proceso que este Servicio ha venido desarrollando de diversas maneras.*
>
> *2) En consecuencia, solicitar la inclusión de la Facultad de Ciencias Sociales en el proceso de aplicación del Modelo de Calidad con Equidad a ser implementado en la UdelaR. (8 en 8)"*

La institución ha determinado la asignación de recursos humanos y materiales para la

ejecución del primer nivel del Modelo. La aplicación del mismo se financia en primer lugar desde el Rectorado, ámbito del cual dependen la Comisión Central Abierta de Equidad de Género, con lo cual el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal (CDGAP) aprueba fondos a nivel central para la financiación de los equipos técnicos del Proyecto de Calidad con Equidad que implementan el Modelo en los servicios seleccionados. Desde cada una de las Facultades involucradas en el proceso se establecen las contrapartes de financiación. El decanato de la FCS expresa con fecha 3 de diciembre de 2012 en respuesta a la Comisión, el compromiso de financiamiento de los gastos por extensión horaria de los cargos docentes para la realización del diagnóstico y de los costos de la auditoría externa a realizar en el marco del proceso de certificación del servicio.

La FCS cuenta con Comité de calidad con equidad de género, el cual se instaló formalmente el 28 de noviembre de 2013 y demuestra un trabajo sistemático durante los primeros meses del 2014 (momento de cierre del diagnóstico).

Indicador 8.2.		Existencia de un Diagnóstico organizacional con perspectiva de género
Eje 8	Tipo	Gestión de calidad con equidad

En 2010 El Núcleo de Género de la FCS realizó, por mandato del Consejo de Facultad de Ciencias Sociales, un primer diagnóstico con perspectiva de género de la FCS. Este diagnóstico se plasmó en el documento *Propuestas para avanzar en la igualdad de género en la Facultad de Ciencias Sociales.*

El texto señala: *"El documento consta de tres partes. En la primera se reseña brevemente el marco conceptual para el abordaje de las cuestiones de la desigualdad de género y se establecen algunos elementos para la mejor comprensión del fenómeno. En la segunda parte se recogen algunos indicadores que dan cuenta de las desigualdades entre varones y mujeres en el ámbito de la producción académica. En la tercera y última parte se realizan una serie de propuestas de distinto orden para que el Consejo y las comisiones que este entienda pertinentes, discutan e implementen. Vale aclarar que si bien los datos que se presentan en la segunda parte refieren al orden docente ya que es la información disponible, las propuestas y el alcance de este documento pretenden involucrar en el debate la situación de estudiantes y funcionarios*

y funcionarias."

En 2013 con la instalación del Comité de Calidad con Equidad de Género, este ha asumido desde su inicio la realización del diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Este diagnóstico pretende generar evidencia científica para la toma de decisiones sobre las acciones específicas a desarrollar (Plan Acción) en materia de políticas de género en FCS.

Indicador 8.3.		Existencia de un Plan de Acción de Calidad con Equidad de Género
Eje 8	Tipo	Gestión de calidad con equidad

En 2010 a partir de las conclusiones emergentes del diagnóstico realizado, el Núcleo de Estudios en Género de la FCS presenta un Plan de intervención al Consejo de Facultad de Ciencias Sociales.

El documento señala: "*(...) el Núcleo de Género de la FCS propone al Consejo las siguientes medidas a ser consideradas por la institución:*

En el ámbito administrativo:

Creación y actualización permanente de bases de datos de FCS. Entendemos que puede ser de utilidad no sólo a efectos de conocer la composición y situación de funcionario/as (docentes y no docentes) de la Facultad, sino también para diseñar políticas de personal el contar con bases de datos pertinentes, actualizadas, confiables y de fácil procesamiento. Evidentemente en primer lugar proponemos incluir en todas las bases de datos de personas que se manejen en FCS, la variable sexo. También incluir en las bases de personal variables sobre la composición familiar y de las personas.

Análisis del perfil etáreo de funcionarios/as docentes y no docentes y de los hijos/as a los efectos de considerar la oportunidad de un servicio de guardería.

Políticas de recursos humanos que tiendan a apoyar la corresponsabilidad y generar iguales oportunidades de ascenso y promociones a varones y mujeres, por ejemplo, i) revisar criterios y normativas de licencias por maternidad y paternidad; ii)

ampliar la licencia por paternidad (Art. 28 de la ordenanza de la UDELAR); iii) posibilidad de licencias para varones y mujeres en caso de enfermedad de un familiar a cargo (hijo/a, padre, madre, etc.).

Integración mixta de las comisiones que entienden en la evaluación de los concursos.

Evitar los usos androcéntricos del lenguaje en los reglamentos, resoluciones y demás comunicados oficiales, tendiendo a utilizar estrategias comunicativas que utilicen el masculino y el femenino en forma conjunto ("dobles formas", ej. La/lo; investigadores e investigadoras) o los modos abstractos e impersonales.

En el ámbito de la investigación:

Considerar en las pautas de evaluación de la investigación actualmente a estudio de la Comisión de Investigación Científica de la FCS, el embarazo y primer año de maternidad en las investigadoras, a los efectos de la asignación de puntajes por productos, de modo de tender a compensar estas etapas especialmente improductivas en la vida de las mujeres. Así por ejemplo, se recomienda no contabilizar los años o periodos ligados a estos momentos vitales en la evaluación de la trayectoria académica o bien introducir algún tipo de corrector como el promedio de los últimos dos o tres años de producción anteriores al embarazo.

Considerar en las pautas de evaluación de la investigación para los investigadores hombres el primer año de vida hijos/as mediante criterios análogos a los del punto anterior.

Apoyo a investigaciones que incorporen la perspectiva de género.

En el ámbito de la enseñanza:

Integrar en los reglamentos de grado y posgrados condiciones especiales de plazos para la entrega de trabajos y exámenes en situaciones de embarazo y primer año de vida del hijo/a para las estudiantes mujeres, primer año de paternidad para los varones y situaciones especiales para personas dependientes a cargo para ambos.

Integrar en los reglamentos de grado y posgrado condiciones especiales para el cómputo de las asistencias a los cursos en caso de embarazo y primer año de vida del hijo/a para las estudiantes mujeres, primer año de paternidad para los varones y situaciones especiales de personas dependientes a cargo para ambos.

Tender a incluir la temática de género en la currícula de grado, posgrado y educación permanente."

No obstante, este plan no logra establecerse como un programa de trabajo y no se cuenta con evaluaciones sobre el alcance de su implementación.

En 2011 y 2012, la Comisión de Género y Diversidad de FCS integró el tema de violencia de género en múltiples sesiones. Las actas de la Comisión evidencian la generación de un plan de trabajo:

> *"Promover actividades en torno a violencia de género y discriminación. En primer lugar desde talleres dirigidos a funcionarios, organizando con apoyo de ONG vinculadas a dichas problemáticas, desde modalidad a definir. 2º Concurso de afiches sobre violencia de género y discriminación". (Género y Diversidad, 2012: 5)*

Dichas propuestas tampoco logran consolidarse. Las dificultades sistemáticas de implementar los planes propuestos dan cuenta de las debilidades que enfrentan estas iniciativas al no lograr incorporarse formalmente a la política de la organización en forma programática, desaprovechando tanto la oportunidad de introducir innovaciones tempranas como la capacidad proactiva de algunos grupos de trabajo.

Indicador 8.4.		Proporción de trabajadores/as de RRHH capacitados en género
Indicador 8.5.		Proporción de trabajadores/as sensibilizados/as en género
Eje 8	Tipo	Gestión de calidad con equidad

En FCS no se ha realizado un plan de capacitación sistemática de sensibilización en género para el personal no docente ni docente. En el caso del personal docente, estos pueden haber participado en alguna instancia de formación como parte de sus

estudios de grado y posgrado, que aunque existentes no son obligatorias ni transversales a todos los planes de estudio de FCS. Así también la formación docente en género puede responder al interés individual o especificidad académica.

Las personas que integran el Comité han participado de instancias específicas de sensibilización en género, sistemas de calidad y prevención del acoso sexual y violencia de género, en el marco del proceso de implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Indicador 8.6.		Adecuación de la infraestructura, ropa de trabajo y uniformes a la presencia de varones y mujeres.
Eje 8	Tipo	Brechas de género

No se encuentra información para este indicador

Indicador 8.7.		Inexistencia de imágenes sexistas.
Eje 8	Tipo	Brechas de género

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico no hubo hallazgos de imágenes sexistas en los espacios comunes de la FCS. Por el contrario, se han registrado acciones comunicativas de promoción de una cultura igualitaria. Como ilustración, en el marco de la bienvenida a la generación de estudiantes de 2014, se visualizó cartelería sobre derechos igualitarios y presentación de la comisión de trabajo en género del CECSO, incluyendo una agenda de presentación de la misma.

Cabe señalar que en el marco del 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) de este año, en el hall de la FCS se instaló una muestra fotográfica de mujeres uruguayas reconocidas en diversas disciplinas (académicas, políticas, artísticas, etc) por parte de la Comisión de Género y Diversidad del CECSO.

A esto se suma la actividad convocada este mes de marzo por la FCS a realizar una foto de todas las mujeres de la institución en el marco del Día Internacional de la Mujer, y el saludo que la Facultad dirigió a “las docentes, estudiantes, funcionarias e investigadoras que forman parte y construyen esta facultad todos los días”.

Por otra parte, en el año 2012, la FCS fue observada por parlamentarios a propósito de la colocación en su fachada principal de imágenes de la campaña de despenalización del aborto. En referencia a ello el Consejo de Facultad en la sesión ordinaria del 26 de abril de 2012 adoptó la siguiente resolución:

> *“Resuelve aprobar el Repartido de Resoluciones Nº 08/12 correspondiente a la sesión ordinaria del Consejo de fecha 19 de abril de 2012, con las modificaciones planteadas en Sala a la Resolución Nº 518/2012, la que deberá decir:*

"Atento a la nota que enviara el 10 de abril del 2012 el diputado Jaime Trobo al Rector de la Universidad de la República, Dr. Rodrigo Arocena, referente a la colocación de cartelería en la FCS sobre el tema "despenalización del aborto" y a la solicitud del rectorado de informe y opinión de la FCS sobre el particular, el Consejo de la FCS informa que:

1.- Dicha cartelería fue colocada por el centro de estudiantes de la facultad, con autorización del decanato. En el día de la fecha, el Consejo resolvió por mayoría hacer suya esta campaña.

2.- La UdelaR y el Consejo de la Facultad ya se pronunciaron favorablemente sobre el tema "despenalización del aborto" en salvaguarda de la salud de la mujer. En consecuencia la colocación de la cartelería en la FCS no es un hecho aislado, sino que se enmarca en la posición que la Universidad de la República públicamente ha tomado.

3.- Sin perjuicio de diferencias que existen en este Consejo respecto a la conveniencia de adherir a una de las posiciones en debate, este Consejo entiende en forma unánime que la FCS debe contribuir al debate nacional en este y otros temas de interés general, aportando un espacio de reflexión e intercambio de ideas constructivo y respetuoso en el que todas las posiciones puedan expresarse libremente. Con ese objetivo, la FCS está organizando actividades plurales de reflexión y debate sobre la despenalización del aborto.

4.- La UdelaR no permanece ajena a los temas que tocan la sensibilidad de la sociedad, y en este sentido las declaraciones y actos de sus integrantes sobre el tema despenalización del aborto, se realizan en el marco de los fines de la Institución, establecidos en el art. 2 de la Ley Orgánica.

5.- La UdelaR y la FCS, fieles a su profunda vocación pluralista, tienen por objeto contribuir al debate nacional en este y otros temas."(11 en 11)

IV. CONCLUSIONES

La Facultad de Ciencias Sociales ha explicitado su voluntad política de iniciar un proceso de transformación institucional hacia la calidad con equidad de género. Esto se evidencia en la decisión de participar del Modelo de Calidad con Equidad de Género, las resoluciones específicas del Consejo de la Facultad que plasman esa decisión, y los intercambios mantenidos durante las sesiones del Comité.

1. Disponibilidad de bases de datos del personal

En cuanto a la disponibilidad de bases de datos, la FCS utiliza el sistema informático SIAP de UDELAR, con lo cual se cuenta con una base de datos automatizada para el suministro y análisis de información sobre el personal docente y no docente que integra la variable sexo. No obstante, la reciente migración a este sistema y las características propias del diseño de salidas del programa instalado, en base a informes predefinidos, limitan su potencial para la extracción y análisis de la información. En referencia a la información para el análisis de remuneraciones, la complejidad del mecanismo contable presenta dificultades para la obtención de una remuneración total por persona - que agrupe diferentes cargos, extensiones horarias, compensaciones y beneficios – limitando el cálculo directo de brechas salariales reales.

2. Nivel de entrada a la organización

UDELAR cuenta con normativa legal y reglamentaria que explicita los procedimientos de reclutamiento, selección de personal y ascensos docentes y no docentes. La misma no explicita la intención de no discriminación por género en estos procedimientos ni se han adoptado medidas específicas hacia la equidad de género en este ámbito. En la práctica de las convocatorias a ingreso o ascensos no se evidencia la utilización sistemática de lenguaje inclusivo.

3. Características de la distribución y remuneraciones del personal

Personal no docente

El personal de la FCS a diciembre 2013 era de 516 personas con una distribución del 57% mujeres y 43% hombres; 18% no docentes y 82% docentes.

La FCS cuenta con 95 cargos ocupados de personal no docente. Se trata de una plantilla altamente feminizado, donde la presencia de varones se reduce al 31%. Se evidencia una alta rotación de personal en la medida que el 22% corresponden a ingresos del 2013. A su vez es destacable que el servicio tiene 17 cargos vacantes adicionales que representan un 15% del total de cargos.

El análisis de la segregación horizontal del personal no docente evidenció una primacía femenina en todas las áreas con excepción de intendencia y administración de la enseñanza con distribuciones paritarias. Asimismo, la casi totalidad de los cargos del escalafón A son ocupados por mujeres (14 en 15) concentrados en gran parte en el Departamento de biblioteca, documentación y préstamos.

En cuanto a la estructura jerárquica se presenta una primacía femenina en los niveles de conducción (Jefe de Sección, Director de Departamento y Director de División).

UDELAR establece un salario por hora y grado para toda la organización, lo cual elimina componentes de arbitrariedad de las autoridades y asegura una equidad base. Durante 2013 se observó, en base a los salarios estandarizados al grado y horas, una brecha salarial favorable a las mujeres que responde al mejor posicionamiento jerárquico de las mujeres. Ello significa que para el total de cargos, los varones no docentes perciban el 83% del salario base que las mujeres. Es también favorable a las mujeres el cobro de compensaciones no docentes por dedicación exclusiva, dedicación compensada y compensación por dirección de división.

Personal docente

El personal docente tiene una distribución paritaria entre hombres (46%) y mujeres (54%) que asegura una masa crítica y establece condiciones para establecer relaciones de equidad. No obstante, esta composición presenta variaciones importantes por departamentos, en el Departamento de Trabajo Social se observa una alta feminización con el 81% del cargos docentes ocupados por mujeres y en el otro

extremo el Departamento de Ciencia Política con el 67% de cargos docentes ocupados por varones.

El nivel más alto de la estructura de mando en FCS es el/la decano/a, cargo que actualmente es ejercido por una mujer. La elección de la Dra. Susana Mallo para el período 2011-2014 quiebra con la tradición de Decanos únicamente hombres registrada desde 1991 con la creación de la FCS. La integración de miembros electos de FCS para el Consejo y la Asamblea del Claustro en el período 2010-2012 cuentan con primacía femenina. En 2013 las direcciones de los Departamentos de Ciencia Política, Economía, Trabajo Social y de la Unidad Multidisciplinaria eran ocupadas por mujeres, en el caso del Departamento de Sociología el cargo era desempeñado por un hombre. No obstante, es de acotar que en la mayor parte de los casos se trata de ejercicios transitorios y rotatorios de las direcciones entre diferentes docentes de cada departamento.

La estructura jerárquica de los cargos docentes evidencia componentes de segregación vertical, donde la distribución de las mujeres se concentra más en la ocupación de cargos grados 2 en detrimento de su participación en grados 4 y en particular en los grados 5. La distribución de cargos grado 5 es la que evidencia un techo de cristal en la carrera docente femenina, así mientras los varones ocupan el 43% de los cargos grado 1 su participación crece al 59% de los cargos grado 4 y al 72% de los grado 5.

Cabe agregar que la distribución de los grados más altos (grado 5) presenta desigualdades a la interna de la propia institución. Lo más destacable es que el Departamento de Trabajo Social siendo la estructura docente más feminizada del Servicio y la que registra el 30% del estudiantado de toda la FCS, solo tiene el 7% del total de docentes titulares de la institución (2 cargos grados 5).

Al analizar en forma más específica ciertos indicadores que prevé el Modelo, podemos concluir que, por un lado, la antigüedad es mayor en los varones y en los cargos efectivos que para el caso de las mujeres. Las mujeres, sin embargo, muestran una mayor antigüedad para el grado 4 y una distancia de cuatro años en el grado 5 en relación a los varones, lo que permite plantear la hipótesis de la existencia de limitaciones en el ascenso a este último grado por parte de las docentes mujeres. Como contrapartida, al analizar el ingreso a cargos docentes en el último año (2013)

las mujeres alcanzaron el 57% y la dinámica fue mayor en los grados más bajos y con menor carga horaria, donde las mujeres tienen un peso mayor en los grados 1 y 2. En las sesiones del Comité, se destacó el impacto que la convocatoria del Programa de Llamados a Oportunidades de Ascenso (LLOA) ha tenido en la estructura docente, lo que puede brindar oportunidades para el acceso de las mujeres en los grados superiores (4 y 5).

En cuanto a las remuneraciones, UDELAR establece para docentes un salario por hora y grado lo cual asegura una equidad base. No obstante, se encontró que las mujeres perciben en promedio el 96% de salario que sus pares varones, observándose una brecha salarial del 4.2%. Esta brecha se explica por la mayor participación de varones en los grados 4 y 5, y no por la dedicación horaria ya que las mujeres contribuyen al más que los varones (53%).

Los valores salariales promedio observados para docentes son muy bajos para los primeros grados asociado a las pocas horas de los cargos. Así la remuneración promedio de los grados 1 es de $6.812 y de grados 2 $7.262. La mejora salarial es clara entre quienes tienen por encima de 20 horas semanales y son grados 3 en adelante. Es importante considerar esta situación salarial como componente explicativo de la alta rotación de los docentes en los grados iniciales. Durante el 2013 los ingresos representaron un 27% del total de cargos docentes, el 79% de los mismos correspondió a grados 1 y 2.

4. Uso del tiempo, estrategias de conciliación y corresponsabilidad

Con respecto a la existencia de una política explícita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida familiar y laboral, la FCS no cuenta con una política escrita y explícita en este sentido, más allá de que sí se garantiza el cumplimiento de la normativa general del trabajo del funcionariado público y la normativa específica del personal de la Universidad. Este cumplimiento es claro en el caso del personal no docente. Para el caso del personal docente, no se realiza un seguimiento del cumplimiento de la normativa desde el departamento de Personal puesto que las direcciones de los departamentos resuelven en la mayoría de los casos, lo que puede generar decisiones arbitrarias en la aplicación de las normativas. Por otra parte, no se han detectado mecanismos de apoyo al personal para el cuidado de menores, aunque sí se encuentra en proceso de implementación una sala de

amamantamiento.

Cabe agregar que no se han detectado la existencia de mecanismos que puedan relevar las necesidades del personal sobre el uso del tiempo, más allá de que la Facultad ha participado activamente en la realización de la encuesta sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en nuestro país, dando cuenta de la capacidad analítica para llevar adelante este tipo de estudio.

5. Oportunidades de capacitación y desarrollo

Uno de los indicadores requeridos para este diagnóstico es el análisis de las políticas de capacitación del personal. Para ello, resulta necesario analizar el nivel educativo y la formación adquirida por el personal, así como la política de capacitación, la inclusión de la temática de género en dicha política y los mecanismos para incentivar la participación. La FCS no cuenta con una política de capacitación que defina criterios claros y conocidos por la totalidad del personal, ni con una base de datos donde se pueda conocer la capacitación y formación del personal no docente. Aunque existen los legajos del funcionariado en el sistema informático anterior, esa información no se encuentra en el SIAP actual. La capacitación del personal no docente se regula desde la Unidad de Capacitación central de la UdelaR, así como los datos sobre capacitación del personal. El análisis sobre este punto se incluye en el informe central del diagnóstico con perspectiva de género.

En relación a la capacitación del personal docente, ésta es definida de manera individual de acuerdo a las necesidades, intereses, trayectorias, apoyos y oportunidades. La FCS cuenta con ciertos mecanismos para facilitar dicha capacitación. Para este informe, no fue posible analizar esta información, ya que se encuentra en fase de diseño un sistema informático que permitiría analizar esta información en un futuro.

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

Con respecto a la prevención y el tratamiento de inequidades de género, acoso sexual y violencia de género, la FCS no cuenta aún con una política de sensibilización sobre este tema ni con un protocolo para detectar estas situaciones ni proceder a su solución. Sin embargo, en el Comité se vio la necesidad de generar una política al

respecto y articular con la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el acoso y la discriminación y necesidad de capacitación sobre esta problemática.

7. Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizacional

Para finalizar, la FCS ha incorporado la temática de género en la implementación de sus competencias referidas a investigación, educación y extensión. Se cuenta con una amplia producción académica sobre el tema, formación de grado y posgrado en género, y se cuenta con la participación de un número importante de docentes en la Red Temática de Género de la UdelaR. No obstante, el impulso del trabajo en género ha sido producto fundamentalmente de iniciativas individuales o de grupos de trabajo pero no ha logrado consolidarse como eje transversal en la FCS que permita permear toda la institución.

En el ámbito público la FCS ha presentado al conjunto de la sociedad un discurso que expresa valores y prácticas de defensa de la igualdad de género. Lo que puede ilustrarse en el apoyo institucional en defensa de los proyectos de ley de matrimonio igualitario y legalización de la interrupción voluntaria del embarazo.

Esto evidencia un núcleo activo movilizado y altamente calificado en torno a la agenda de género que resulta una fortaleza clara para la transformación hacia la equidad. No obstante, una de las mayores limitaciones ha sido la ausencia de una revisión a la interna de la propia FCS de sus prácticas en tanto organización laboral. La participación en el Modelo de Calidad con Equidad de Género es la primera iniciativa relevante de un esfuerzo en este sentido que se plantea como objetivo la transformación de la organización hacia la equidad de género.

V. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer el Comité de Calidad con Equidad de Género de FCS

Asegurar la continuidad y el trabajo del Comité de Calidad con Equidad de Género en el mediano plazo.

Robustecer las competencias en género del Comité con la incorporación de más integrantes del Núcleo de Género de la FCS, así como de representantes de la Comisión de Género y Diversidad del Centro de Estudiantes (CECSO).

Robustecer las competencias en calidad del Comité invitando a participar a funcionarias del Departamento de Documentación y Biblioteca, quienes tienen experiencia en procesos de certificación de Calidad para la atención de los usuarios de su servicio, alto compromiso con los sistemas de calidad y mejora continua, y han manifestado su disposición al Comité para la transferencia de herramientas metodológicas, colaboración y generación de sinergias.

2. Mejorar la disponibilidad de fuentes de información y producción de análisis de género referidos al servicio FCS

Analizar la posibilidad de ampliar y/o modificar las potestades del sistema informático (SIAP) tanto a nivel de la Facultad como de la UdelaR en su conjunto, para facilitar la obtención de información desde una perspectiva de género, en una acción coordinada con el resto de los Comités de Calidad con Equidad de los otros servicios universitarios donde se ha aplicado este primer nivel del Modelo.

Implementar una encuesta del uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad para el funcionariado docente y no docente en coordinación con el resto de los servicios que han aplicado este Modelo e indagar sobre las opciones de aplicación, instrumentación y financiamiento de dicha encuesta.

Realizar un seguimiento del diseño informático que relevará la capacitación docente de la FCS para que incluya la capacitación en género como un indicador medible.

3. Incorporar, a los procedimientos y mecanismos de gestión, herramientas que aseguren la transformación hacia una gestión de calidad con equidad de género

y la reducción/eliminación de las brechas de género.

Definir protocolos para la incorporación y vigilancia del uso del lenguaje inclusivo en las convocatorias al personal docente y, especialmente para el personal no docente, en las bases de los llamados, a fin de evitar sesgos de género en el nivel de entrada a la organización y ascensos.

Revisar la integración de los tribunales de selección de personal tanto para funcionarios docentes y no docentes y analizar las estrategias para la incorporación de personas de ambos sexos en dichos ámbitos.

Analizar con detenimiento el impacto del Programa de Llamados a Oportunidades de Ascenso (LLOA) en la estructura docente, como posible herramienta para el acceso de las mujeres en los grados superiores (4 y 5).

Desarrollar una política de gestión humana que incorpore beneficios vinculados a la conciliación entre la vida laboral y familiar, ambientes libres de acoso laboral y sexual, promoción de derechos e iniciativas de desarrollo personal que promuevan la calidad con equidad de género en el marco del trabajo decente y se consoliden como atractivos no salariales para la captación y retención del personal.

4. Operativizar y difundir en FCS los procedimientos y mecanismos para la prevención y actuación ante el acoso sexual y discriminación en el ámbito laboral y educativo disponibles en UDELAR

Definir y fortalecer los procedimientos y mecanismos operativos a la interna de la FCS que aseguren la implementación efectiva del Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Universidad de la República.

Elaborar una política y estrategias de intervención de sensibilización de género y prevención de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación en el ámbito laboral y educativo del servicio orientado al personal docente, no docente y estudiantes.

Comunicar a la interna de FCS la normativa, procedimientos y mecanismos institucionales existentes en materia de prevención y actuación ante el acoso y discriminación. En particular, difundir los objetivos y líneas de trabajo de la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el acoso y la discriminación, y del Comité

Comité de Calidad con Equidad de Género.

5. Avanzar hacia la consolidación de una política de comunicación institucional en género

Delinear e implementar una política de comunicación institucional en género que promueva la transformación de la cultura de la organización hacia la equidad de género, asegure la difusión de la agenda de género, de los procedimientos y mecanismos institucionales de género y la vigilancia sobre la producción institucional.

VI. BIBLIOGRAFIA

ADUR (2013) Insumos y propuestas para discutir la situación salarial de los docentes universitarios Disponible en: http://www.google.com.uy/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.farq.edu.uy%2Fpatio%2Fdescargas%2F2013022_Insumo%2BADUR&ei=MMeUU5b9BK-zsATitIHYCQ&usg=AFQjCNEaGAp8wZKP2AcLeJBbs7Y315UXcA&sig2=ubKwSpjAfVLJYi75mVPw2Q&bvm=bv.68445247,d.cWc

ADUR Oficinas Centrales

UDELAR Compilación de normas relacionadas con la administración de personal de la Universidad de la República 2012. Universidad de la República Pro rectorado de gestión administrativa. Dirección General de Personal. ISBN 978-9974-0-0867-0

UDELAR Escala de sueldos. Vigencia 1/1/2014. Dirección General de Planeamiento. Enero 2014 http://www.udelar.edu.uy

UDELAR VII Censo de Estudiantes Universitarios de Grado, año 2012. Principales características de los estudiantes de grado de la Universidad de la República en 2012. Dir. Gral. de Planeamiento, Universidad de la República. Nov. 2013. ISBN: 978-9974-0-1016-1

RTEG/UDELAR Sistematización de la producción sobre la temática de género en la Universidad de la República. Red Temática de Estudios de Género (RTEG), Universidad de la República. Instituto Nacional de las Mujeres. Montevideo, julio de 2008. (En realidad la publicacion se edito en abril de 2009 pero la fecha figura en la carátula y opté por esa)

Perera, Héctor; Biramontes, Tania; Guerrero, Soledad y Segovia, Jenny. (2012) La evaluación de las actividades docentes según opinión de los estudiantes de la

Facultad de Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Unidad de Asesoramiento y Evaluación. ISSN 2301-0266. Dic. 2012.

Perrotta, Valentina; Picasso, Florencia; Fainstain, Luciana; Gaudio, Roxana; Sosa, Ana; Tellechea, Daniela; Acosta, Marisa; Di Candia, Carina; Silva, Gabriela; De Giuda, Mariela (2010) ¿Por qué un sello de calidad con equidad de género? Rev. Gestión Revista del Laboratorio Tecnológico del Uruguay p 43-53. Número 2. Diciembre 2010. ISSN 1688- ISSN 1510-6615 en línea.

INMUJERES Guía para el Diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Programa de Gestión de calidad con equidad. MIDES, INMUJERES. Luciana Fainstain, Valentina Perrotta. Enero 2011. ISBN 978-9974-8196-3-4

INMUJERES Modelo de Calidad con Equidad de Género. Programa de Gestión de calidad con equidad. Montevideo 2009. Documento de Trabajo.

ONSC *Informe sobre vínculos laborales, altas y bajas (Art. 14 Ley nº 18.719)* Observatorio de la Gestión Humana del Estado. Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC). Presidencia de la República. Uruguay, 2013. Disponible en:

http://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/stories/Observatorio/2012/InformePersonas_2012_baja.pdf