


Presentación resumida ante  
Consejo de Facultad de  
Veterinaria,  
Setiembre 2021

# Diagnóstico organizacional con perspectiva de género en FVET



Actualización 2021  
en proceso de cierre

Comité de Calidad con  
Equidad de Género



# Principales avances

Compromiso y  
Estructura Institucional  
avalado por los  
Consejos respectivos

- ✓ **Comisión de equidad y género** (2010 formalmente)
- ✓ **Comité de Calidad** (2013)
- ✓ **Grupo de trabajo en cuidados y recreación** (2019 formalmente)
- ✓ **Diagnóstico organizacional con perspectiva de género** (2014- 2021)
- ✓ **Política de calidad con Equidad de género** (2016)
- ✓ **Mecanismo contra la violencia y la discriminación** (2018)
- ✓ **Sello de Calidad con Equidad de Género nivel 1, 2018**



# Funcionariado en FVET

Gráfico N° 1

Total cargos según sexo en FVET, N=654

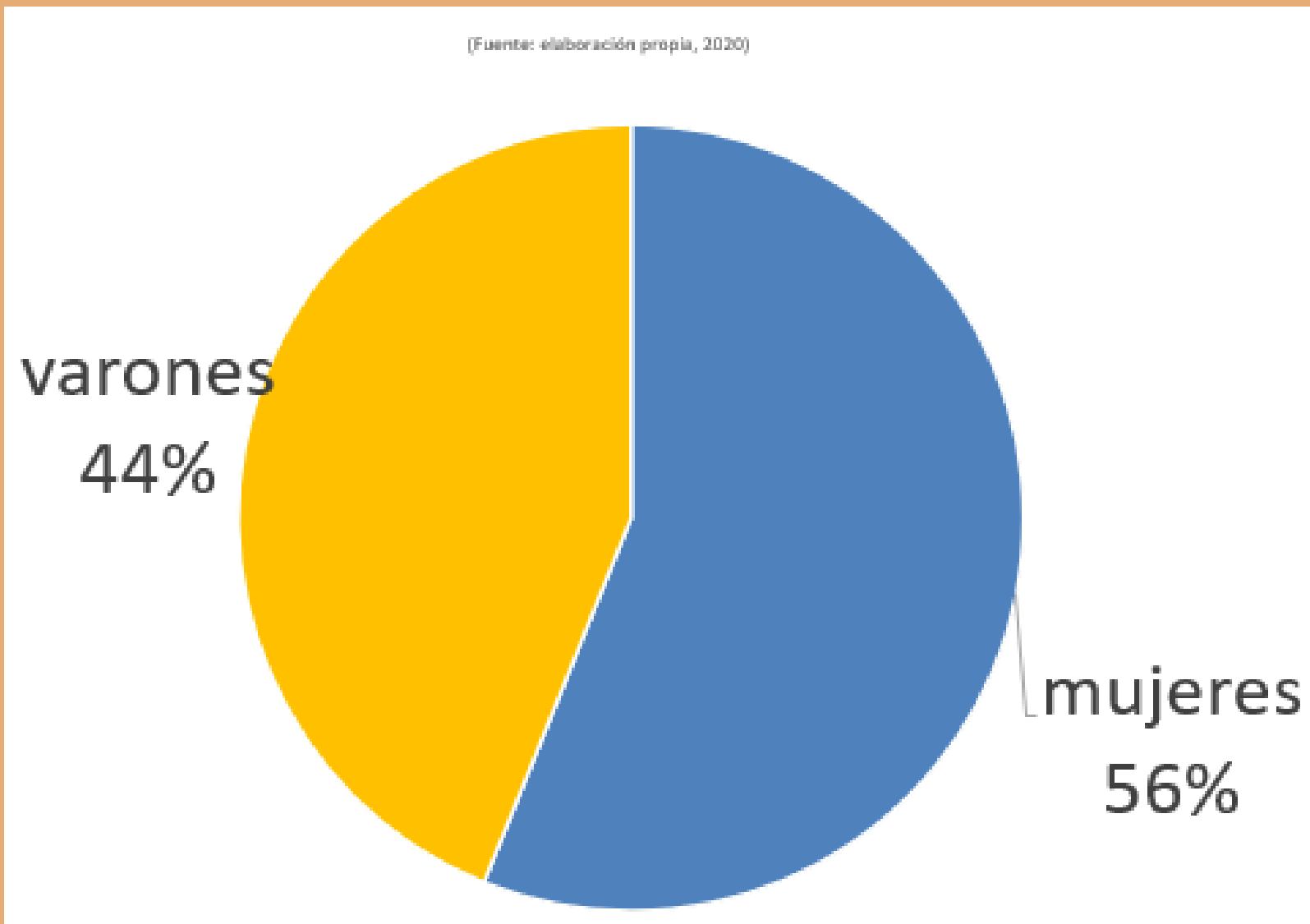
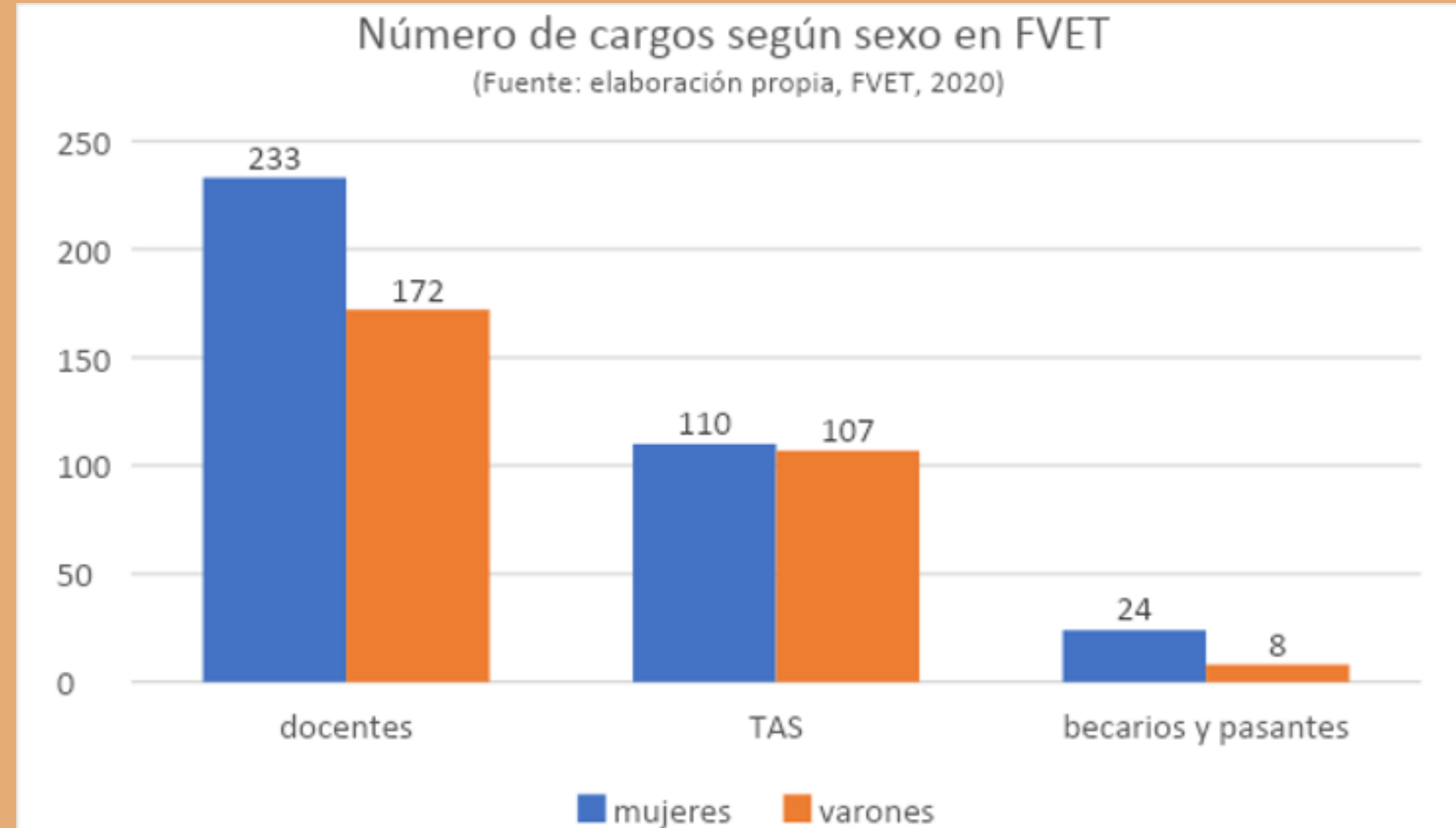


Gráfico N° 2

Número de cargos según tipo y sexo en FVET, N=654



# Principales hallazgos

## Funcionariado TAS

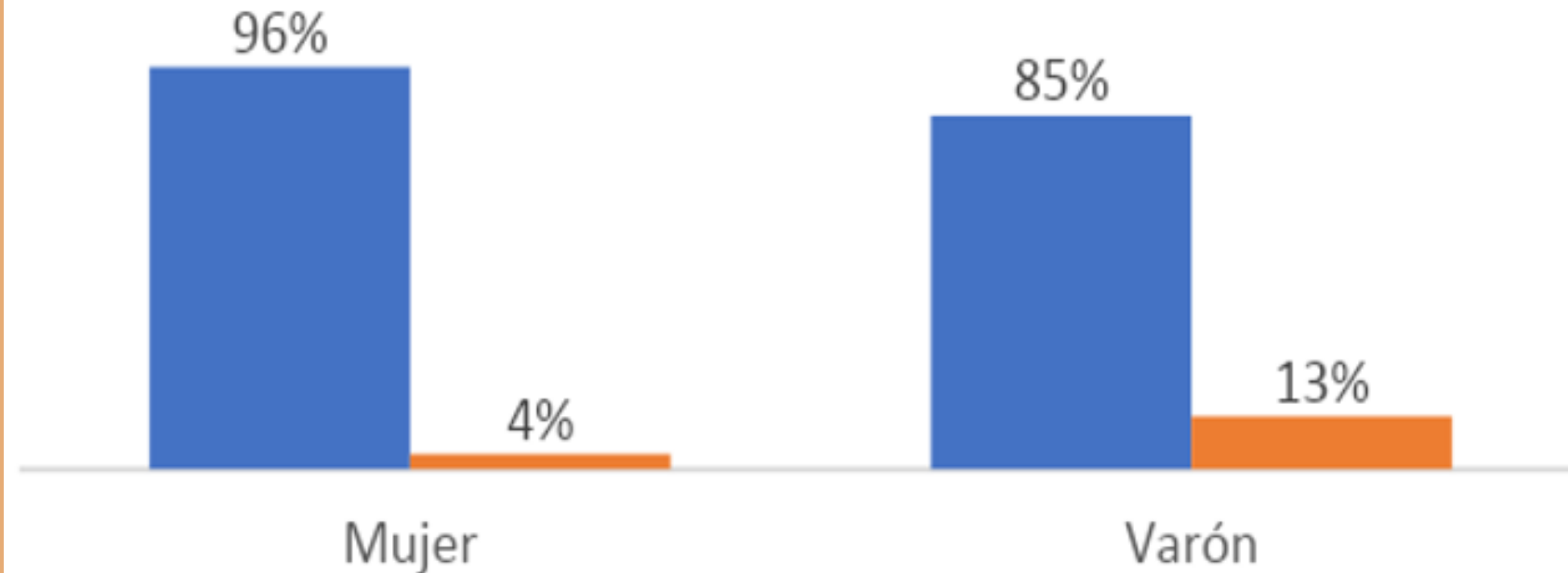
### Gráfico N° II

Porcentaje de cargos TAS según sede laboral y sexo

#### Cargos TAS según sede laboral según sexo

Fuente: elaboración propia, FVET, 2020)

■ central ■ Estacion experimental



- ✓ Hay una tendencia a la feminización de las y los funcionarios más jóvenes (menores de 30 años)
- ✓ El escalafón profesional es el que tiene mayor evidencia de feminización en FVET
- ✓ Hay una feminización de los cargos medios y altos, masculinizándose los más bajos
- ✓ Se mantiene la segregación horizontal vinculada a oficios, vigilancia y tareas rurales y en Estaciones Experimentales

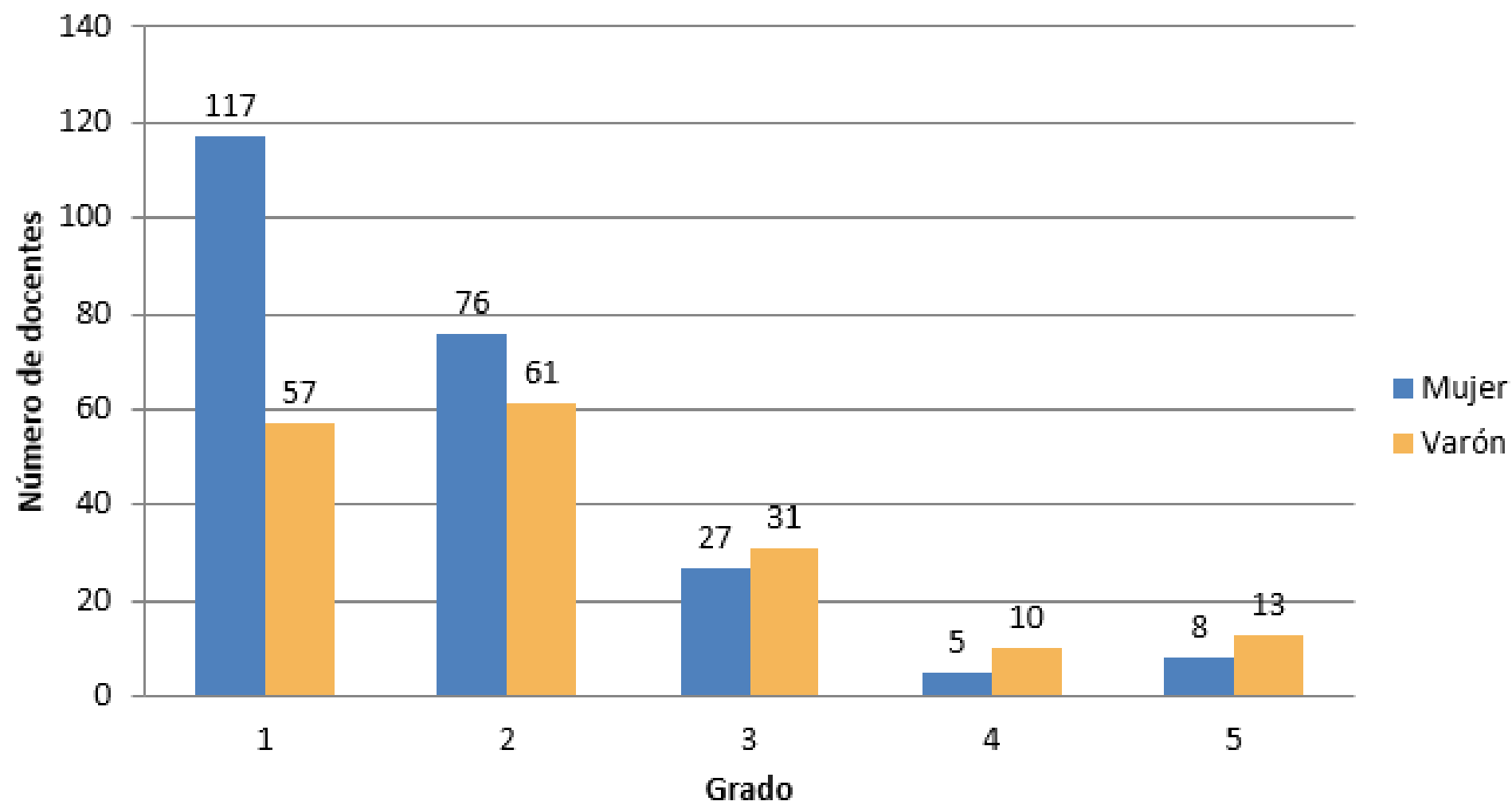
# Principales hallazgos

## Funcionariado Docente

### Gráfico N° 14

Distribución de cargos docentes según sexo y grado

(Fuente: elaboración propia, FVET, 2020)



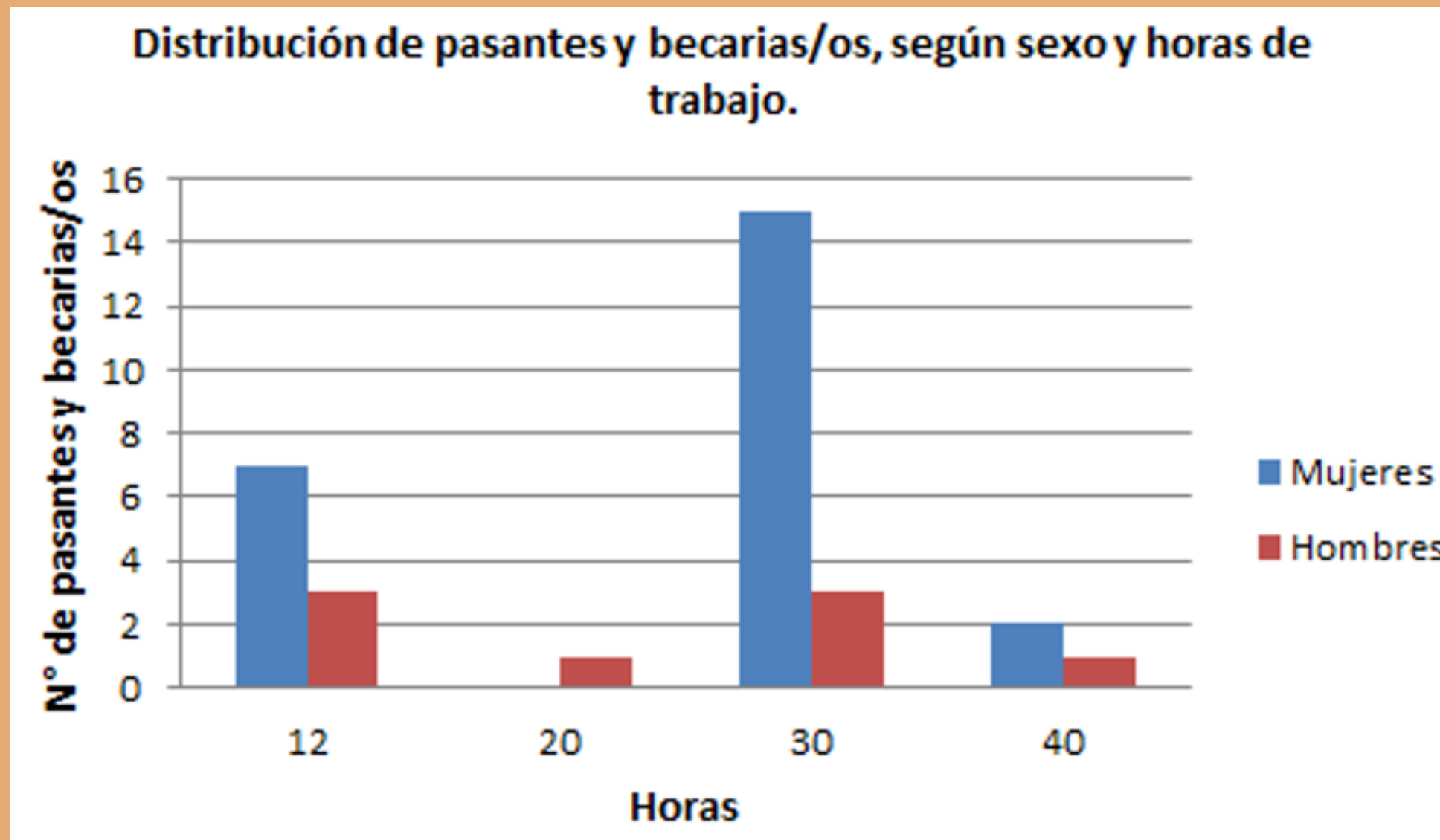
- ✓ La distribución acompasa el proceso en Udelar, aunque no logra equidad en los grados 3 aún
- ✓ Las mujeres se concentran en cargos bajos y los varones se siguen concentrando en cargos altos
- ✓ La mitad de las mujeres que hoy se encuentran en grados 1, parecería que no llegan a grados 2
- ✓ En comparación con el diagnóstico el 2014, hay una disminución en la brecha de masculinización de los grados 3 y 4

# Principales hallazgos

## Becarias/os y Pasantes

### Gráfico N° 20

Distribución de Pasantes y Becarios/as según sexo y horas de trabajo



✓ Las mujeres becarias y pasantes tienen mayores volúmenes de horas que los varones

✓ La forma de acceso al trabajo es bastante inequitativo, los varones han accedido más en forma directa

# Principales hallazgos

## Remuneraciones

- ✓ **Las brechas se mantienen a favor de las mujeres en funcionariado TAS,** pero en menor proporción cuando se analizan las compensaciones que ellas tienen
- ✓ **Los varones TAS tienen importantes compensaciones vinculadas a horas extras y nocturnidad,** mientras que las mujeres las tienen por dedicaciones compensadas
- ✓ **En docentes, está a favor de los varones las remuneraciones** ya que suelen estar concentrados en cargos más altos o DT

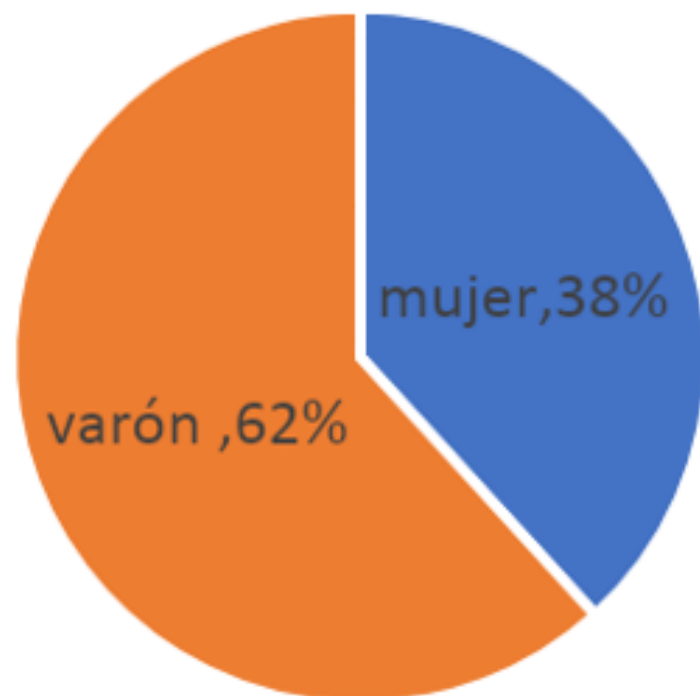
# Principales hallazgos

## Cargos Jerárquicos

### Gráfico N° 21

Integrantes del Consejo de FVET según sexo

Integrantes del Consejo según sexo, N= 34 (Fuente: elaboración propia)



✓ Los cargos de jerarquía vinculadas a lo académico y político siguen concentrándose entre varones (idéntico al 2014)



# Principales hallazgos

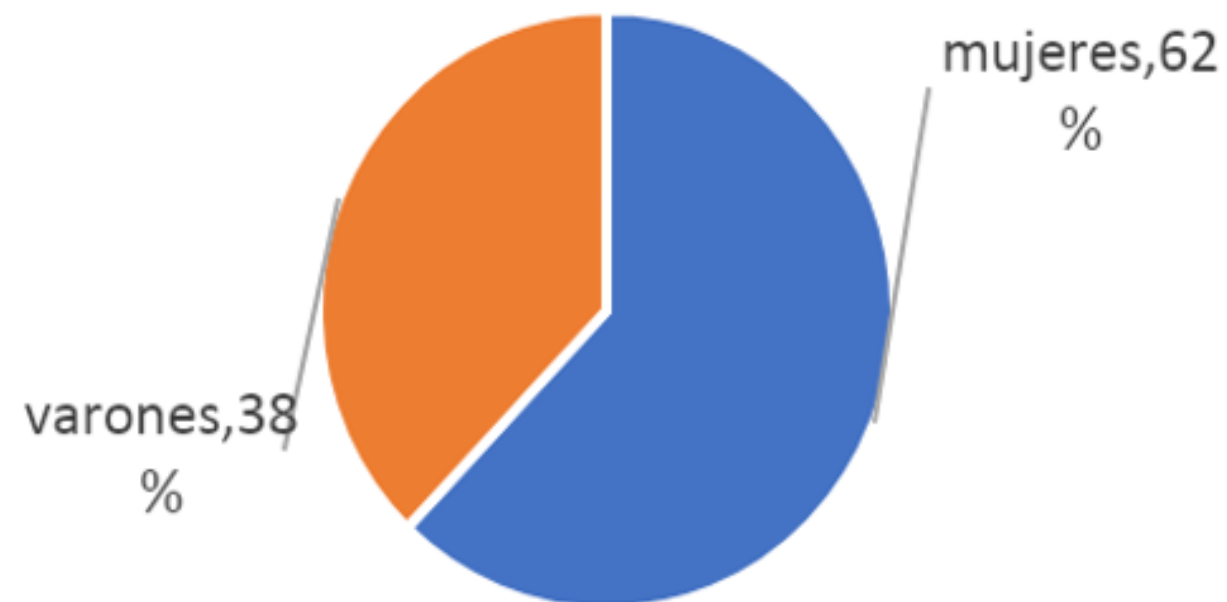
Estudiantado: los profesionales del 2025

## Gráfico N° 28

Porcentaje de estudiantes que ingresaron en FVET (1998 a 2020)  
N= 11.091

**Porcentaje de ingresos de estudiantes entre 1998 y 2020 a FVet N= 11.091**

Fuente: elaboración propia en base a datos de Secretaria del Estudiante

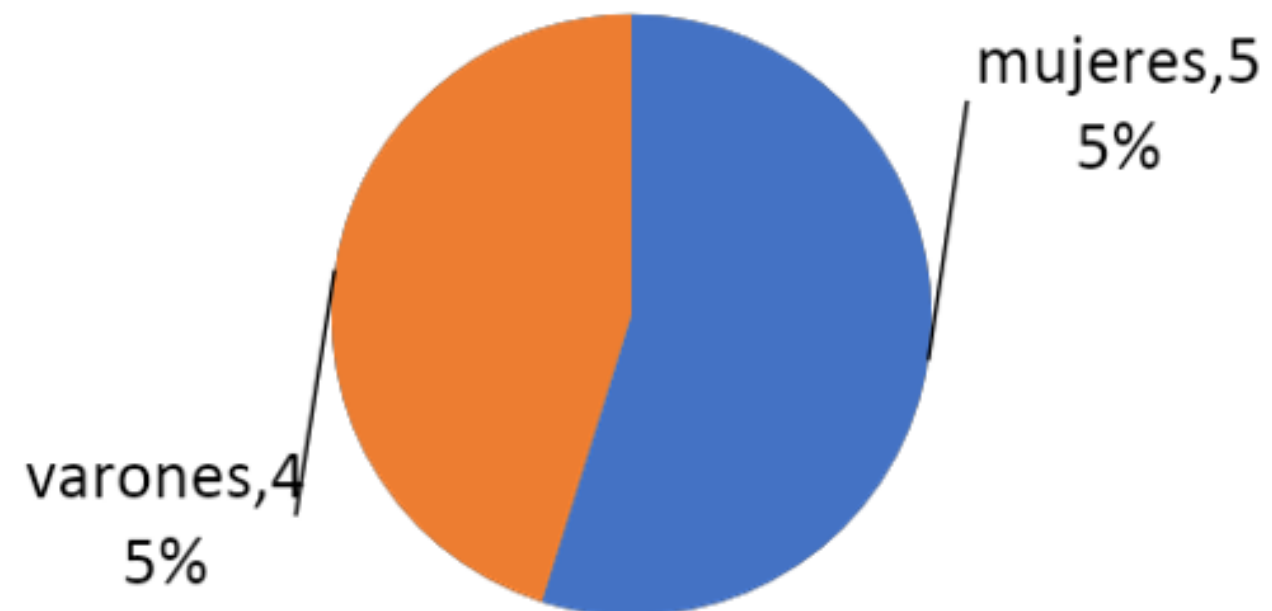


## Gráfico N° 29

Porcentaje de estudiantes que egresan en FVET entre 1998 a 2020  
N=1640

**Porcentaje de egresos de estudiantes entre 1998 y 2020 a FVet, N= 1640**

Fuente: elaboración propia en base a datos de Secretaria del Estudiante



Mientras que las mujeres ingresan más a la Facultad, siguen egresando menos mujeres (2008 al 2020)

Hay una tendencia a la feminización en las orientaciones en Higiene, inspección, control y tecnología de los alimentos y en Medicina Veterinaria y una masculinización en Producción Animal

# Desafíos

- ✓ Cuidados y corresponsabilidad – salas de cuidados, salas de lactancia, más aún en mudanza

- ✓ **Es imprescindible institucionalizar la capacitación para generar el cambio cultural:** cursos dentro del grado y para las y los funcionarios/as y docentes. **Se han organizado y ejecutado al menos 14 capacitaciones** en temas de género, violencia basada en género o acoso, con más e 225 participaciones, alta participación de funcionariado TAS

- ✓ Mantener la mirada en los mecanismos de prevención, derivación y atención de situaciones de violencia y discriminación
- ✓ Difundir diagnóstico – promover la investigación desde una perspectiva de género
- ✓ Nivel 2 del sello

Comité de Calidad  
con Equidad de  
Género

