



Facultad de Veterinaria
Universidad de la República
Uruguay



Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

ACTUALIZACIÓN, 2021

Universidad de la República
Facultad de Veterinaria
COMITÉ DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

Elaboración:

El presente diagnóstico fue elaborado en conjunto por integrantes del Comité de Calidad con Equidad de Género en 2020 y 2021, integrado por: Lic. Evelyn Chiribao, Lic. Nadia Collazo, Br. Mariana Denis, Dra. Mariella Fioritto, Lic. María Montenegro, Dra. Ma. Laura Sorondo; con la coordinación y asesoramiento de Mag. Natalia Guidobono, como integrante del equipo del Modelo de Calidad con Equidad de Género. dependiente de la Comisión Abierta de Equidad y Género, dependiente de Rectorado.

Los análisis estadísticos fueron realizados por Lic. Evelyn Chiribao, Br. Mariana Denis, Lic. María Montenegro y Mag. Natalia Guidobono.

Múltiples áreas y servicios de Facultad de Veterinaria (FVet) y Dirección General de Planificación (DGPlan) han aportado a la elaboración de información.

Agradecemos especialmente a quienes desde FVet han aportado con el procesamiento de datos. Especialmente al Téc. Adm. Alejandro Chans y al Dr. Alejandro Varessi quienes recopilaron la información principal que fue procesada en este diagnóstico.

Además, aportaron en la recopilación de información Dr. Pablo Rodríguez de la Unidad de Planeamiento y Evaluación Institucional (UPEI) y las administrativas Florencia Cabral de Personal y Penélope Miguez de Posgrados.

FVet, Comité de Calidad, UdelaR, 2021.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
- LA INTENCIÓN DEL DOCUMENTO	5
- ASPECTOS DE CARÁCTER FORMAL Y PERSPECTIVAS CONCEPTUALES	6
- ASPECTOS ESPECÍFICOS VINCULADOS A LA VARIABLE SEXO	7
- METODOLOGÍA PARA EL RELEVAMIENTO	7
2. LA COMUNIDAD DE FACULTAD DE VETERINARIA	9
2.1. FUNCIONARIADO TAS Y DOCENTES	9
2.2. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL	10
- ORIGEN ÉTNICO RACIAL DEL FUNCIONARIADO	11
- GRUPOS ETARIOS	12
2.3. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO	14
2.3.1. FUNCIONARIADO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS (TAS)	14
- DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y TIPO DE CARGO	14
- ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	15
- FUNCIÓN Y JERARQUÍAS: SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL	15
- LA SEGREGACIÓN EN LAS ESTACIONES EXPERIMENTALES	18
2.3.2. FUNCIONARIADO DOCENTE	20
- DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y TIPO DE CARGO	20
- ÁREAS Y JERARQUÍAS: SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL	20
- DEDICACIÓN HORARIA	24
2.3.3. PASANTES Y BECARIOS/AS	27
2.4. CARGOS DE JERARQUÍA: SEGREGACIÓN VERTICAL	29
2.5. REMUNERACIONES	33
2.5.1. REMUNERACIONES EN TAS	34
2.5.2. REMUNERACIONES EN DOCENTES	35
2.5.3. REMUNERACIONES EN PASANTES Y BECARIAS/OS	38
2.6. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN	39
2.6.1. FORMACIÓN ESPECÍFICA EN GÉNERO	40
2.7. PARTICIPACIÓN EN COMISIONES Y OTRAS TAREAS NO VALORADAS.	41
3. ESTUDIANTADO DE FACULTAD DE VETERINARIA	43
3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	43
3.2. AVANCES ACADÉMICOS	48
4. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD	49
4.1. CONCILIACIÓN FAMILIAR LABORAL	49
4.2. CONCILIACIÓN FAMILIAR ESTUDIANTIL	51
4.3. SALA DE LACTANCIA	52
5. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	54

- SITUACIONES DETECTADAS	54
- ACCIONES	55
6. SÍNTESIS DE HALLAZAGOS	57
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
8. ANEXOS DE GRÁFICOS Y CUADROS	61

Listado de GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Total cargos según sexo en FVet, N=654	9
GRÁFICO 2: Número de cargos según tipo y sexo en FVet, N° 654	10
GRÁFICO 3: Funcionariado de FVet, según tramos etarios y sexo (2020)	12
GRÁFICO 4: Funcionariado docente según grupos etarios y sexo	13
GRÁFICO 5: Funcionariado tas según grupos etarios y sexo	14
GRÁFICO 6: Cargos del funcionariado TAS según sexo	14
GRÁFICO 7: Número de cargos según años de antigüedad en el cargo y sexo	15
GRÁFICO 8: Distribución de cargos tas según escalafón y sexo	16
GRÁFICO 9: Detalle del personal integrado al escalafón oficios según sexo, N= 60	17
GRÁFICO 10: Cargos TAS según grado y sexo	18
GRÁFICO 11: Porcentaje de cargos TAS según sede laboral y sexo	19
GRÁFICO 12: Distribución de tareas según sexo en estaciones experimentales	19
GRÁFICO 13: Distribución del personal docente según sexo y tipo de contrato	20
GRÁFICO 14: Distribución de cargos docentes según sexo y grado	22
GRÁFICO 15: Comparación de docentes grados 3, 4 y 5 entre diagnósticos 2014 y 2020	23
GRÁFICO 16: Distribución de cargos Docentes por Instituto según sexo	24
GRÁFICO 17: Distribución de cargos docentes según sexo y horas de trabajo	25
GRÁFICO 18: Distribución de Personal Docente que dedica 40 horas y más según sexo y grado	25
GRÁFICO 19: Docentes con Compensación Dedicación Total (DT) según grado y sexo	27
GRÁFICO 20: Distribución de Pasantes y Becarios/as según sexo y horas de trabajo	28
GRÁFICO 21: Integrantes del Consejo de FVet según sexo	30
GRÁFICO 22: Integrantes Titulares del Consejo de FVet según sexo	31
GRÁFICO 23: Integrantes Suplentes del consejo de FVet, según sexo	31
GRÁFICO 24: N° de cargos DOCENTES según compensación, DT y sexo	36
GRÁFICO 25: Promedio de sueldos mensual del personal docente según grado y sexo	36
GRÁFICO 26: Distribución de cargos docentes GRADO 4 según sexo y dedicación horaria	38
GRÁFICO 27: Distribución de cargos docentes GRADO 5 según sexo y dedicación horaria	38
GRÁFICO 28: Porcentaje de estudiantes que Ingresaron en FVet (1998 a 2020). N= 11.091	43
GRÁFICO 29: Porcentaje de estudiantes que EGRESAN en FVET entre 1998 a 2020, N=1640	44
GRÁFICO 30: Comparación de INGRESOS en el último quinquenio, según sexo	44
GRÁFICO 31: Comparación de EGRESOS en el último quinquenio, según sexo	45

GRÁFICO 32: Edad de egreso según sexo	46
GRÁFICO 33: Elección de orientado en egresados entre 2003y 2018, según sexo....	47

Listado de Cuadros

Cuadro 1: Ascendencia étnica racial en docentes y tas según sexo (2015).....	11
Cuadro 2: Promedio y Suma Total de horas de cargos docentes sexo y grado	26
Cuadro 3: Descripción de Pasantes y Becarios/as según sexo.....	27
Cuadro 4: Promedio y Sumatoria de horas de cargos de pasantes y becarios/as según sexo	29
Cuadro 5: Distribución de cargos de jerarquía según sexo y porcentaje de masculinización/feminización	32
Cuadro 6: Distribución de cargos TAS según escalafón y porcentaje de masculinización/feminización	33
Cuadro 7: Información de ingresos promedio al 2020, en funcionariado TAS, según sexo	34
Cuadro 8: Información sobre ingresos promedio al 2020, en funcionariado docente según sexo	35
Cuadro 9: Información sobre INGRESOS promedio en Pasantes y Becarios/as.....	39
Cuadro 10: Años de estudio según sexo de quienes egresan en FVet (años 1998 a 2020), N=1634	46
Cuadro 11: Realización de tareas de cuidados por parte de funcionariado tas en tiempo de pandemia según sexo	49
Cuadro 12: Consideración de dificultades para compatibilizar tareas de trabajo y cuidados durante el confinamiento debido a la pandemia	50

Listado de ilustraciones

Ilustración 1: Sello de Calidad con Equidad de Género, obtenido en 2018	5
Ilustración 2: Afiche de actividad, 2021	40
Ilustración 3: Fotografías de capacitaciones en 2019, Montevideo, Salto y Migueles	41
Ilustración 4: REINAUGURACIÓN SALA DE LACTANCIA	53
Ilustración 5: Folleto del Comité y difusión ante situaciones de violencia	55

1. INTRODUCCIÓN

La Facultad de Veterinaria se integra al Modelo de Calidad con Equidad de Género en el año 2012¹, dando los primeros pasos junto con otros servicios de Udelar en esta propuesta certificable de mejora continua para visibilizar las brechas de género, y proponer acciones hacia una mayor igualdad de oportunidades para todas y todos quienes transitan por la comunidad universitaria. Realiza sus acciones en el marco de la Política de Calidad con Equidad de Género², aprobada por el Consejo de Facultad en el año 2016, donde expresamente indica que promoverá: “la integración del Enfoque de Calidad con Equidad de Género a la gestión del servicio; ... la instalación de una cultura de equidad de género en la institución ... la efectivización de un proceso continuo de mejora basado en la capacitación y actualización permanente ... la participación y el compromiso ... la generación de sinergias con otros servicios ... y el desarrollo de la investigación académica y el estudio de los problemas vinculados a las prácticas profesionales de inequidades de género ...” (FVet, 2016)

ILUSTRACIÓN 1: SELLO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO, OBTENIDO EN 2018



Es así, que en setiembre de 2018, la Facultad accede al nivel 1 del sello de calidad con equidad de género, emitido por LATU - INmujeres/Mides, luego de una auditoría externa, donde se evidenció el compromiso por parte de la organización, y sus autoridades para incorporar la perspectiva de género en su organización.

- LA INTENCIÓN DEL DOCUMENTO

El presente documento es una actualización del diagnóstico organizacional con perspectiva de género realizado en 2014, el cual permitió dar a conocer brechas de género en el servicio, y hoy requiere ser revisado.

¹ Exp. N° 1111-60986-12, resolución del Consejo de FVet, del 24/07/2012

² Exp. N° 110011-000462-16, resolución del Consejo de FVet, del 21/04/2016

Prevé ser un documento con información desagregada por sexo, que permita ser retomada y analizada por otros actores de la comunidad veterinaria, haciendo que pueda ser enriquecido en diversos estudios o análisis posteriores.

Así mismo, se completará en un proceso de análisis colectivo, mediante al menos un encuentro con integrantes de este servicio, de manera tal que se pueda apropiarse, aportar y acordar estrategias para levantar las brechas de género aún persistentes.

Cabe destacar que el presente diagnóstico fue elaborado sin financiamiento externo, con dedicación honoraria por parte de integrantes del Comité de Calidad con Equidad de Género, personal de FVet y la coordinación de la asesora de género de la CAEG, a diferencia del realizado en 2014, que sí tuvo un financiamiento específico para tal fin.

- **ASPECTOS DE CARÁCTER FORMAL Y PERSPECTIVAS CONCEPTUALES**

La FVET cuenta con una estructura formal para la transversalización de género y los temas que requieren la inclusión de la perspectiva de género, de forma tal que se instalen desde la manera más efectiva y eficiente posible. Esta estructura se conforma por una Comisión de Equidad y Género creada pioneramente en diciembre de 2010 como un órgano asesor del Consejo; un Comité de Calidad con equidad de género (2013)³, que se encarga de llevar adelante las acciones concretas para la implementación del Modelo, un Mecanismo contra la violencia y la discriminación para la prevención y detección de situaciones que ameriten la resolución o derivación de casos (2018)⁴; y un Grupo de trabajo en temas de Cuidados y recreación (2019)⁵.

El análisis se realiza desde una perspectiva de género, tomando en consideración la relación entre varones y mujeres, así como aquellas áreas en las que se omite el análisis de género, mostrando que es necesario visibilizar las diferencias. Desde lo laboral se trabaja especialmente con la inclusión de los conceptos segregación ocupacional, lo cual puede ser a nivel horizontal (entre iguales cargos y temáticas) o vertical (vinculando a la toma de decisiones). El tratamiento de los aspectos vinculados con la violencia basada en género, entiende que éstas son todas aquellas manifestaciones que tienen por principal razón la discriminación por sexo o por opción sexual o identidad de género. En el proceso de desarrollo del diagnóstico, se incluyen aspectos teórico conceptuales que explican los tópicos trabajados. Por último, una perspectiva relevante, es la consideración interseccional de trabajo por lo que se incorporaron los análisis vinculados

³ Exp. N° 111130-001354-13, resolución del Consejo de FVet, del 05/09/2013

⁴ Exp. N° 111160-000924-18, resolución del Consejo de FVet del 22/06/2018

⁵ Exp. N° 111160-000718-19, resolución del Consejo de FVet del 04/07/2019.

al origen étnico racial y etario, en la medida que fuera viable, en función de los datos disponibles.

- **ASPECTOS ESPECÍFICOS VINCULADOS A LA VARIABLE SEXO**

Cabe destacar que aún no todas las bases de datos cuentan con la variable sexo. Sin embargo, recientemente, y en el marco del proceso de elaboración de este diagnóstico, la Unidad de Planeamiento y Evaluación Institucional (UPEI), solicitó al Comité de Calidad con Equidad de Género la definición de utilización de la variable sexo, lo cual fue avalado por el Consejo de Facultad, y a partir del 13 de agosto de 2020 todas las indagaciones en el servicio incluirán esta distinción: “mujer, varón, mujer trans, varón trans, otras identidades, prefiero no definirlo”⁶, denominación homóloga por la recientemente comenzada a utilizar por parte de DGPlan en los relevamientos centrales.

Para el análisis presentado aquí, se encontrarán que no hay referencia a funcionariado o estudiantes transgénero, por no contar con la información de manera fehaciente, autopercebida al respecto.

- **METODOLOGÍA PARA EL RELEVAMIENTO**

La elaboración de este documento, implicó diversas etapas, los que se concretaron a través de la indagación de datos estadísticos disponibles en el servicio. Algunos de ellos fueron relevados en 2020 y otros en 2019. Esta diferencia no es significativa en el entendido que el funcionariado de FVET es relativamente estable y no ha habido cambios sustanciales que pudieran modificar la situación. Sí podría ser un diferencial en el próximo período, resultado de la mudanza de la Facultad a una zona más alejada del centro de la capital, lo que podría generar diferencias por movimiento de personas, fundamentalmente de funcionariado TAS.

Previendo esta situación, es que se proponen algunas indagaciones vinculadas a la mudanza. Además, algunas variables fueron recabadas por organismos de Udelar Central, por ejemplo la variable étnico racial, que sólo ha sido relevada adecuadamente en el censo universitario de 2015.

La información se recabó fundamentalmente, desde los registros del área Sueldos. Se remite fundamentalmente a cargos y no a las personas, por la propia estructura de la UdelaR, donde las personas pueden llevar adelante más de un cargo en forma simultánea, especialmente entre las y los docentes. De ello deviene la decisión de analizar cargos y sólo en algunos casos, personas.

⁶ Exp.N° 111160-001222-20, según resolución del Consejo de FVet del año 2020.

A continuación, se encuentra la información procesada y analizada según grandes grupos de personas que conforman la comunidad de Facultad de Veterinaria, centrados en el personal trabajador y quienes realizan estudios universitarios. Los análisis temáticos se centran en: espacios de toma de decisión, y los tópicos vinculados a: cuidados y corresponsabilidad y violencia de género.

Se efectuará un análisis predominantemente descriptivo de los principales indicadores recabados y disponibles, realizando una comparación con el Diagnóstico elaborado en 2014, por en el marco de este mismo Comité de Calidad.

Al cierre de este documento, se incluirán aspectos vinculados a futuras indagaciones que se consideran plausibles de ser continuadas para profundizar este diagnóstico.

2. LA COMUNIDAD DE FACULTAD DE VETERINARIA

La comunidad de FVET está conformada por funcionarias y funcionarios, estudiantes y egresados/as, se analizará aquí la vinculada directamente a la estructura organizacional funcional. El funcionariado se integra con diversos grupos de personas:

- técnicos, administrativos y personal de servicio (denominado TAS)
- docentes
- pasantes (estudiantes de otros centros educativos no universitarios)
- becarios (personas que están en proceso de formación como nuevos recursos humanos en investigación, docencia y extensión)

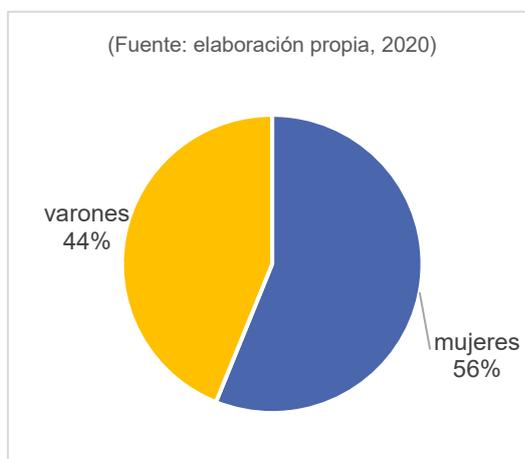
El presente diagnóstico integra también a las y los estudiantes como una parte fundamental que participa, circula y actúa en la organización, aunque estrictamente no formen parte de la estructura laboral, sí son un actor importante en la estructura organizacional del servicio.

2.1. FUNCIONARIADO TAS Y DOCENTES

Hay en total 654 cargos, que llevan adelante 588 personas, esto sucede porque una misma persona puede desempeñar más de un cargo en el mismo servicio (e incluso en diferentes servicios, lo que no ha sido evaluado en este diagnóstico).

En el total de cargos, solo en un caso, una persona cumple doble función como TAS y como docente. El resto son docentes que cuentan con más de un cargo dentro del servicio, algo que suele darse en todas las Facultades.

GRÁFICO 1: TOTAL CARGOS SEGÚN SEXO EN FVET, N=654

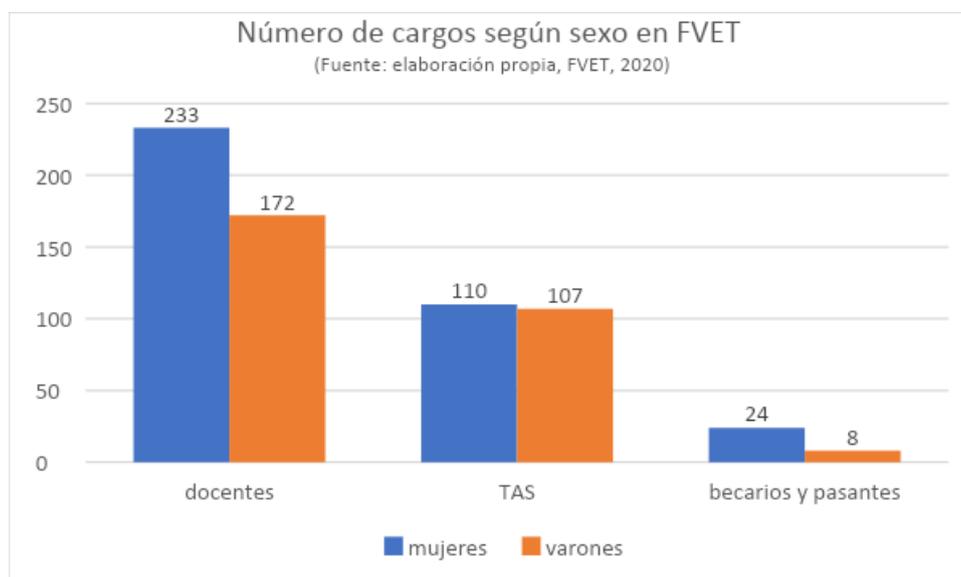


La mayor proporción de cargos son mujeres (con el 56%). Esto muestra una feminización del funcionariado de FVET en el período inter diagnósticos organizacionales, en tanto que en 2014, la distribución total era paritaria.

La tendencia a la feminización del funcionariado de Udelar, es similar en FVET a la organización total. Según se indica en el último reporte disponible (DGPlan, 2020), el 59,8% del funcionariado de Udelar son mujeres (las diferencias son mayores entre el personal TAS donde el 65.68% son mujeres, que entre el personal académico donde las docentes son el 54,1%).

La distribución de los 654 cargos rentados en Facultad de Veterinaria se distribuyen en un 33% son funcionariado TAS (217 cargos), 62% docentes (405) y un 5% son becarios/as y pasantes no docentes (32).

GRÁFICO 2: NÚMERO DE CARGOS SEGÚN TIPO Y SEXO EN FVET, N° 654



Como indica la gráfica anterior, la diferencia fundamental entre varones y mujeres está concentrada en los cargos docentes, donde el número superior de cargos son llevados adelante por mujeres. Vale indicar que el sólo hecho de haber más mujeres, no asegura la equidad, por lo que se requiere profundizar en el análisis, para lo cual se profundizará en este aspecto más adelante.

2.2. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

Las características sociodemográficas de quienes transitan por FVET, son muy relevantes para este análisis. Además de la variable sexo, se analiza el origen étnico

racial y el lugar de desempeño de actividades. A continuación se describirán las siguientes características:

- **ORIGEN ÉTNICO RACIAL DEL FUNCIONARIADO**

El origen étnico racial es una variable que se releva en los censos universitarios, por tanto, se están preparando a nivel central nuevos relevamientos que incluyen entre otras variables, aquella que permite identificar el origen étnico racial del personal, en forma actualizada, están disponibles los datos del Censo 2015.

En la mayor casa de estudios terciarios del país, hay actualmente llamados a concurso que tienen previsto la cuota afro indicada por N°Art. 4° de la Ley N° 19.122 Afrodescendientes, la cual se gestiona en forma centralizada para funcionariado TAS, pero no para funcionariado docente, donde las credenciales académicas requieren exigencias en trayectorias y no siempre hay candidatos/as propuestos en cantidad suficiente, ni en diversidad necesaria para cumplir con la cuotificación propuesta.

Específicamente en FVET, según los últimos datos censales universitarios disponibles, el 5% del funcionariado TAS se identifica con un origen afro o negro, mientras que entre los y las docentes no alcanza el 1%. Las diferencias históricas que han dificultado el acceso universitario a personas no blancas, explican en parte el acceso diferencial a carreras docentes, sin embargo, no es la única razón. Asimismo, al profundizar en los datos, se encuentra que la mayor parte de las personas afrodescendientes son mujeres, probablemente vinculadas a cargos del escalafón de servicios.

CUADRO 1: ASCENDENCIA ÉTNICA RACIAL EN DOCENTES Y TAS SEGÚN SEXO (2015)

Ascendencia étnico racial en docentes, N=329				Ascendencia étnico racial en funcionariado técnico, administrativo y de servicios, N=192			
Ascendencia Principal	SEXO		Total	Ascendencia Principal	SEXO		Total
	Varones	Mujeres			Varones	Mujeres	
Afro o negra	1%	0%	0%	Afro o negra	2%	7%	5%
Asiática	0%	0%	0%	Asiática	0%	1%	1%
Blanca	93%	96%	95%	Blanca	84%	82%	83%
Indígena	3%	1%	2%	Indígena	3%	5%	4%
Ninguna	1%	1%	1%	Ninguna	4%	2%	3%
No declaró ninguna	3%	2%	2%	No declaró ninguna	6%	2%	4%
Total	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%
Fuente, DGPlan, Censo Universitario, 2015				Fuente, DGPlan, Censo Universitario, 2015			

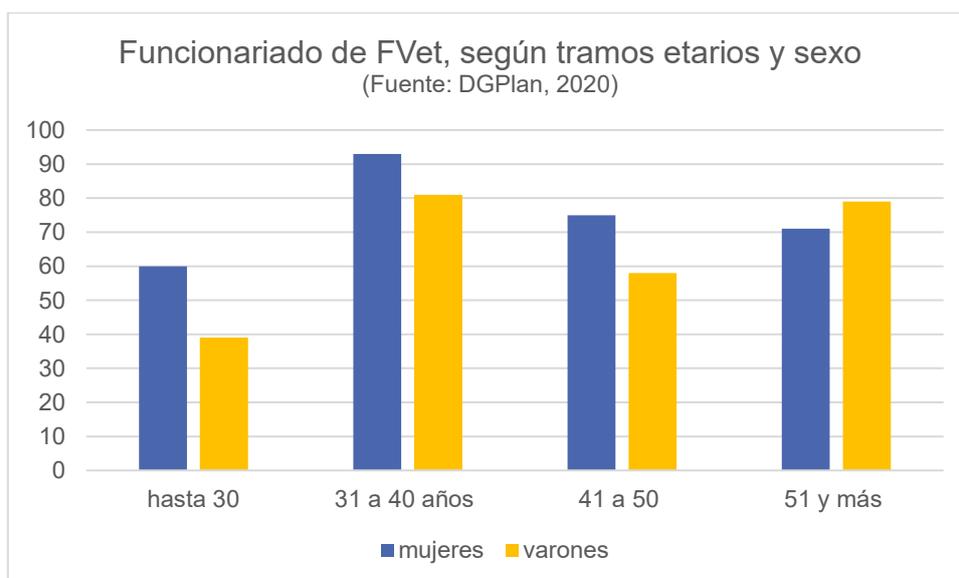
Los datos obtenidos en 2015, identificaron que la proporción del personal en el servicio era mayormente blanca, pero en una proporción mayor a la resultante del censo universitario a nivel del total del país, siendo que en la UdelaR había un total de 92% de docentes autodefinidos/as de origen blanco y un 81% de TAS autodefinidos de origen blanco.

Este hecho confirma que es necesario avanzar en la promoción para que mujeres y varones de ascendencia afro accedan a los niveles terciarios para lograr su posterior acceso a cargos docentes universitarios.

- GRUPOS ETARIOS

Según la información provista por la Dirección General de Planificación (DGPlan), en base al cálculo de edad, surgida de los datos relevados en el Censo en 2015 y actualizados al 2020, la edad del funcionariado de FVET, muestra que el funcionariado se divide entre los menores de 40 años y los mayores de esta edad (hay 273 personas menores de 40 años y 283 personas mayores de 41 años), encontrándose una impronta donde las mujeres son mayoría evidente entre las menores de 41 años, edad donde suele haber mayor carga de cuidados de niñas/os pequeños. Esto hace que al menos un volumen importante de personas funcionarias podrían llegar a requerir conciliar de manera relevante cuidados de hijo/as.

GRÁFICO 3: FUNCIONARIADO DE FVET, SEGÚN TRAMOS ETARIOS Y SEXO (2020)

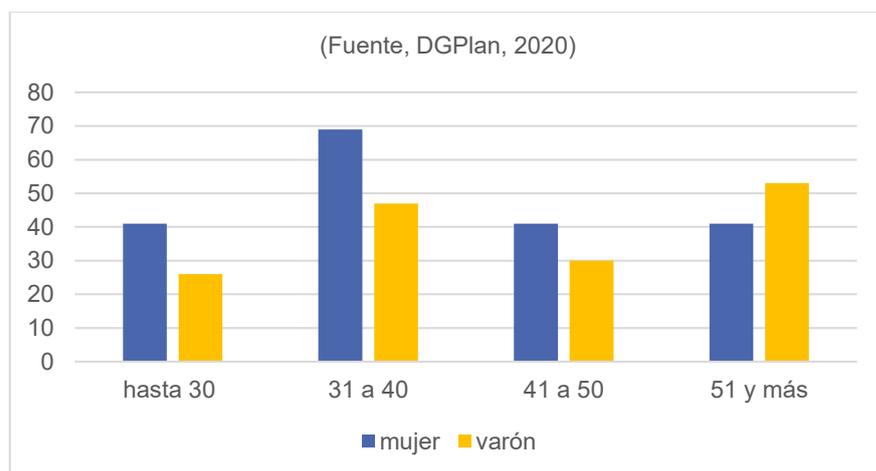


También se evidencia un cierto envejecimiento en varones que son mayores a 51 años. Además, la media y mediana de edades en funcionariado TAS ronda los 43 años de forma similar en varones y mujeres, pero no así en docentes, que son notoriamente más jóvenes las mujeres con una media de 40 años, dándose una mediana de 38 años.

Este dato es relevante puesto que nos estaría indicando un volumen relevante de posibles padres y madres, cuidadores de niños, niñas y adolescentes. En virtud que la maternidad en Uruguay es pospuesta para edades más avanzadas en las mujeres con grados educativos mayores atrasan a iniciar la maternidad a los 35 años (Nathan, 2013), se hace indispensable profundizar en este sentido.

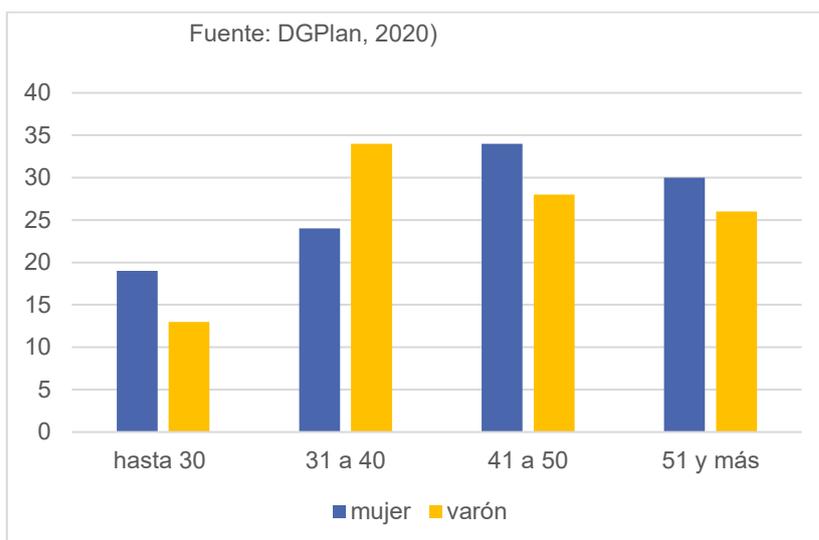
El cuadro siguiente evidencia también que la feminización docente es reciente, ya que la tendencia al aumento de las mujeres es en los tramos etarios más jóvenes, claro está que se hace el supuesto que el ingreso a la Universidad como docente, es en los inicios de las carreras profesionales.

GRÁFICO 4: FUNCIONARIADO DOCENTE SEGÚN GRUPOS ETARIOS Y SEXO



En el caso del funcionariado TAS, la tendencia a la feminización entre jóvenes se mantiene, pero hay una mayor proporción de varones en las edades medianas. Bajo la hipótesis que los varones no suelen ocuparse de las tareas de cuidados de niñas/os, este dato se torna relevante, puesto que podría promoverse la mayor participación de grupos de jóvenes en los cuidados y corresponsabilidad.

GRÁFICO 5: FUNCIONARIADO TAS SEGÚN GRUPOS ETARIOS Y SEXO



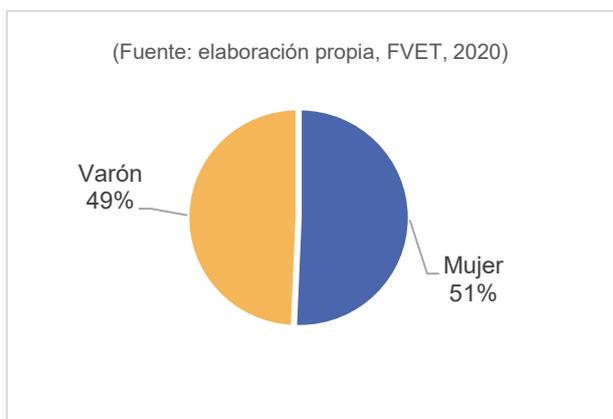
2.3. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

2.3.1. FUNCIONARIADO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS (TAS)

- DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y TIPO DE CARGO

Entre el funcionariado TAS, técnicos, administrativos y servicios, la Facultad de Veterinaria cuenta con un total de 217 cargos, los que se distribuyen de manera equitativa entre varones y mujeres. Hubo un aumento de personal TAS entre 2014 y la actualidad del 9%, manteniéndose la paridad por sexo.

GRÁFICO 6: CARGOS DEL FUNCIONARIADO TAS SEGÚN SEXO



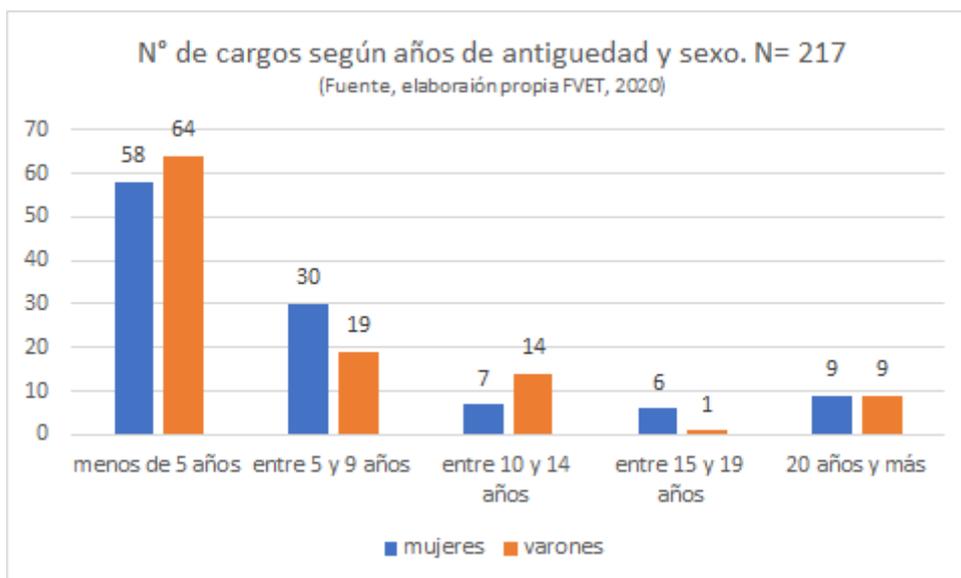
Al analizar el tipo de contrato entre el funcionariado, la amplia mayoría son personas presupuestadas (97% para mujeres y 99% para varones), lo que es una característica de Udelar para estas funciones. Por lo tanto, se considera que no es una condición

variable de analizar en profundidad (Ver Gráfico en ANEXO: Funcionariado TAS según tipo de contrato y sexo). Además, en el análisis de este grupo de funcionariado el tipo de contrato no es una variable de interés, puesto que en Udelar el funcionariado TAS depende de Oficinas Central, éste selecciona, organiza y distribuye, dedicados a tareas en uno u otro servicio en forma indistinta. Los llamados son regulados desde la centralidad y en su amplia mayoría son presupuestados o en proceso para transformarse en personal presupuestado. En FVET el 98% son presupuestados, no habiendo diferencias entre varones y mujeres.

- ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

En lo referido a la antigüedad en el cargo, no se visualizan discriminaciones importantes, mostrando que mujeres y varones han ingresado en forma pareja en los últimos 20 años a FVET. Se nota que en el último quinquenio han aumentado proporcionalmente los varones, permitiendo un equilibrio con el quinquenio anterior, por lo tanto se equilibran desde el punto de vista de la paridad de ingreso.

GRÁFICO 7: NÚMERO DE CARGOS SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL CARGO Y SEXO



- FUNCIÓN Y JERARQUÍAS: SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

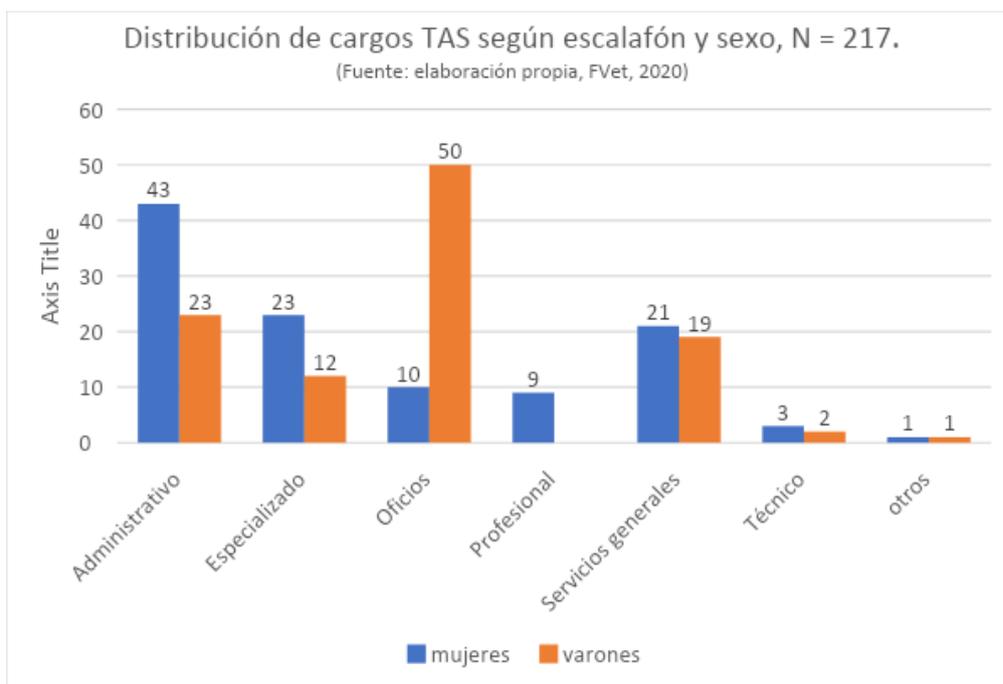
La distribución por escalafón, evidencia la segregación horizontal siguiendo la división sexual del trabajo, que discrimina socialmente las tareas tradicionalmente esperadas para ser desempeñadas por mujeres vinculados con la reproducción social (Barrera y otros, 2019). Encontrando a los varones vinculadas con tareas de fuerza, seguridad o decisión, donde en FVET se concentra en los oficios a los varones. E los servicios generales se da en apariencia una distribución equitativa, aunque se distribuyen en

estos cargos y contratos: tareas de limpieza, portería, conducción y transporte de materiales o expedientes, vigilancia, conservación y otras tareas similares (escalafón F). Es así que en tareas como vigilancia, el 72% son varones (de un total de 29 cargos), aunque hay un número importante de mujeres, la tendencia es claramente masculinizada. Los oficios tradicionalmente llevados adelante por varones como electricista, carpintería y reparación y mantenimiento, son en su totalidad, desempeñados por éstos (7 cargos) (Ver cuadro 2 en ANEXO).

Es así que la segregación horizontal, muestra lo que podría denominarse como 'paredes pegajosas' en lo laboral, homologando a la idea de 'pisos pegajosos' (Celiberti, 2011) por estar directamente concentrado a roles determinados. Este hecho, que podría aparecer como irrelevante, es sustancial puesto que marca la dificultad de participación laboral en algunas tareas a las mujeres, que suelen ser más valoradas y/o mejor remuneradas.

El escalafón en el que más segregación se encuentra, es el profesional, donde se evidencia la feminización del área administrativa en la UdelaR. Si FVET no tiene una mayor concentración de mujeres en el funcionariado TAS, está directamente vinculado a la histórica masculinización de la Facultad, y a la inclusión de un número importante de otro tipo de funcionarios como son peones rurales (5%).

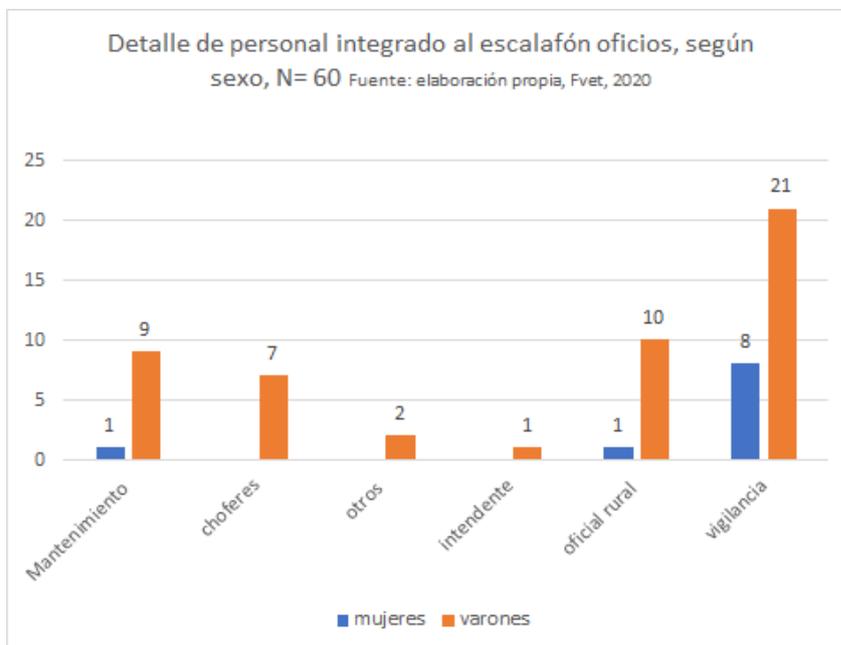
GRÁFICO 8: DISTRIBUCIÓN DE CARGOS TAS SEGÚN ESCALAFÓN Y SEXO



En las mujeres la segregación horizontal se visualiza en forma potenciada, sólo están en una proporción menor en cargos de vigilancia, en un 27,5% (8 de 21 casos), mientras

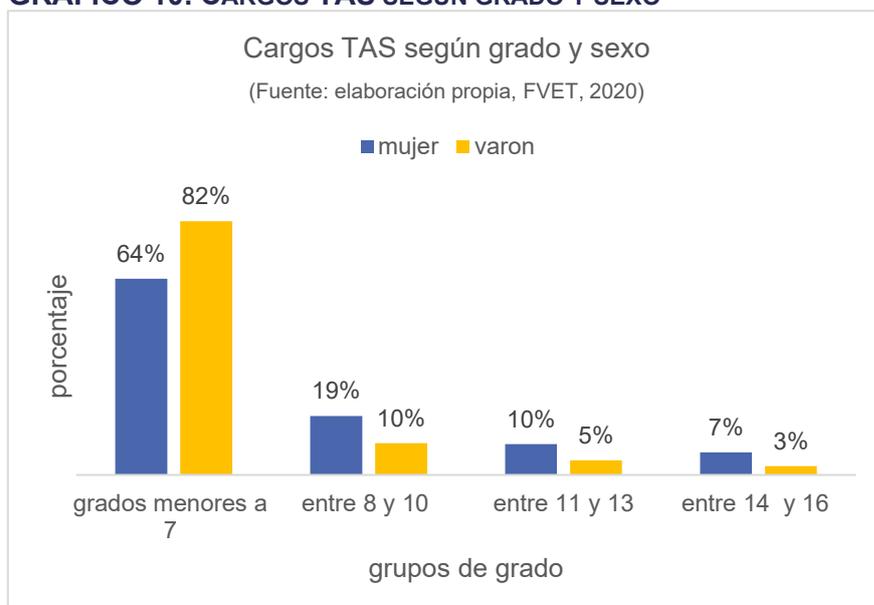
que en el resto de las áreas, son casi la mayoría o directamente la totalidad. Cabe destacar que el 100% de los cargos de choferes son llevados adelante por varones, y el 90% de los vinculados al mantenimiento (en este último, solo hay una mujer en jardinería).

GRÁFICO 9: DETALLE DEL PERSONAL INTEGRADO AL ESCALAFÓN OFICIOS SEGÚN SEXO, N= 60



Al analizar la distribución por cargos, encontramos que hay una proporción mayor de varones en los cargos más bajos (grados 7 y menores), lo que es concomitante con la inclusión de más de un 20% de cargos con tareas de 'oficios' las que están especialmente masculinizadas: oficial rural, mantenimiento (carpintería, sanitaria, mantenimiento), vigilancia y choferes.

GRÁFICO 10: CARGOS TAS SEGÚN GRADO Y SEXO



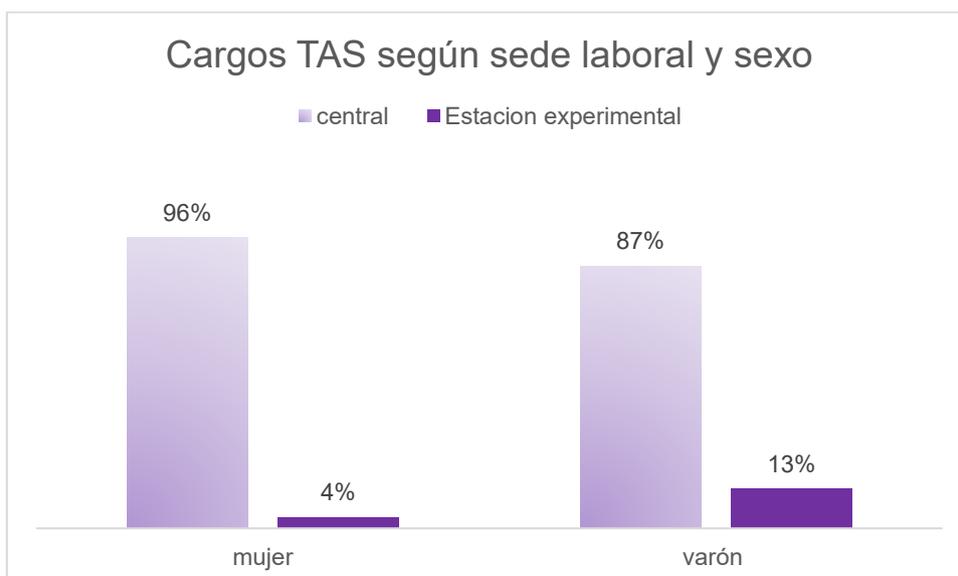
- LA SEGREGACIÓN EN LAS ESTACIONES EXPERIMENTALES

En la Facultad de Veterinaria es relevante analizar la distribución de cargos según donde se desempeñen, especialmente en funcionariado TAS en la sede central y en los territorios donde está descentralizada la Universidad, y este servicio en particular. Por lo tanto, se incluyen las estaciones experimentales directa y únicamente dependientes de FVET. En este sentido, se relevó la distribución para quienes se desempeñan en los campos experimentales N° 1 Migue y N°2 Libertad⁷.

El siguiente gráfico, muestra de manera evidente y clara, la segregación en el funcionariado TAS evidenciado en que las mujeres se desempeñan en la sede central y los varones en las sedes de las estaciones experimentales, donde se desarrollan tareas rurales.

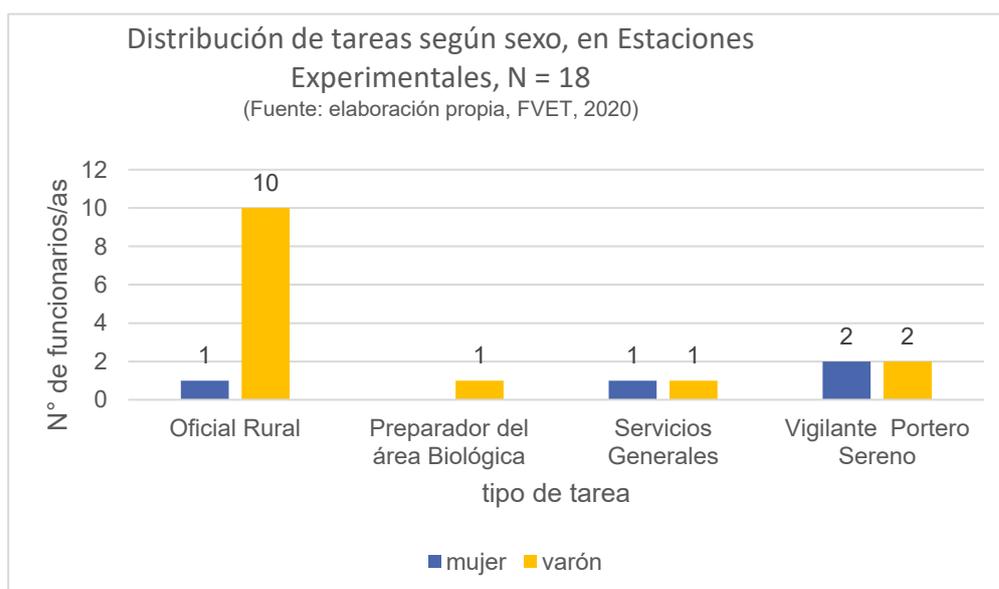
⁷ Cabe acotar que en el caso de las y los docentes suelen efectivizar sus tareas de enseñanza e investigación tanto en la sede de Mdeo: como en las sedes rurales y del interior (un análisis en docentes debería efectuarse de manera más profunda para conocer su distribución de tareas).

GRÁFICO 11: PORCENTAJE DE CARGOS TAS SEGÚN SEDE LABORAL Y SEXO



Profundizando en las tareas desempeñadas en las Estaciones Experimentales, se reitera, con igual proporción que en el informe diagnóstico anterior (Guidobono y Leboronni, 2015), una segregación horizontal masculinizada en las Estaciones Experimentales, donde el 13% que se desempeñan son varones, frente a un 4% de mujeres. La razón por la cual se efectiviza esta distribución es que las tareas principales son de carácter rural y la tendencia a la masculinización de las tareas de campo que existen en la sociedad se espejan en la UdelaR.

GRÁFICO 12: DISTRIBUCIÓN DE TAREAS SEGÚN SEXO EN ESTACIONES EXPERIMENTALES



2.3.2. FUNCIONARIADO DOCENTE

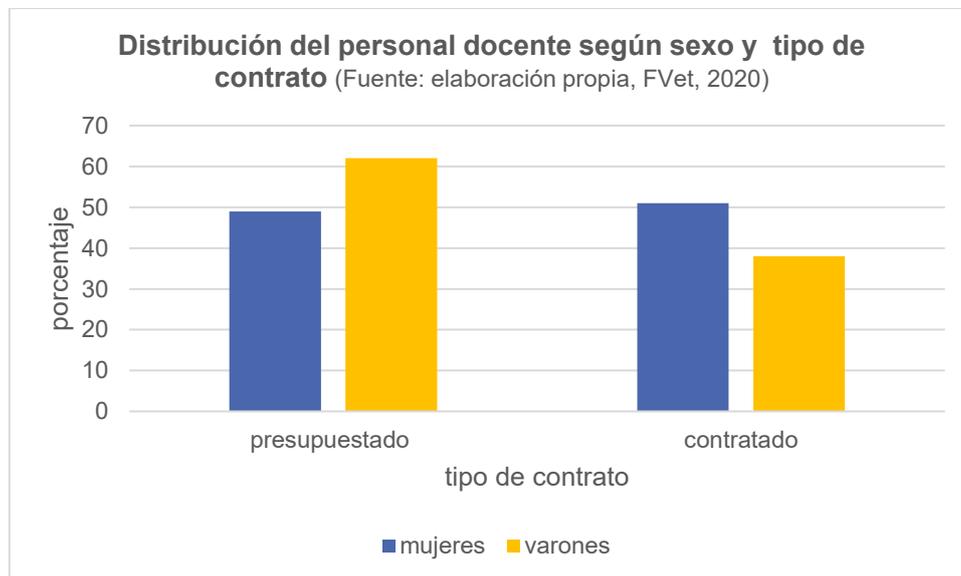
- DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y TIPO DE CARGO

Los cargos docentes son un total de 405 en el año 2020 mientras que en 2014 eran 337, dándose un aumento total del 17% de los cargos.

De los 405 cargos docentes, un 57,5% son desempeñados por mujeres (N=233) y 42,5% por varones (N=172). Esto marca una diferencia respecto al año 2014, donde el 49,9% de los cargos eran ocupados por mujeres y el 50,1% por varones.

De estos cargos, la mayoría son presupuestados, lo que indica un importante nivel de seguridad laboral. Sin embargo, la proporción de varones que se encuentran en esta situación que brinda certeza de ingresos, es mayor que en las mujeres, lo cual es una diferencia sustancial con el funcionariado TAS, que tiene mayor permanencia y seguridad en el empleo.

GRÁFICO 13: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE SEGÚN SEXO Y TIPO DE CONTRATO



- ÁREAS Y JERARQUÍAS: SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

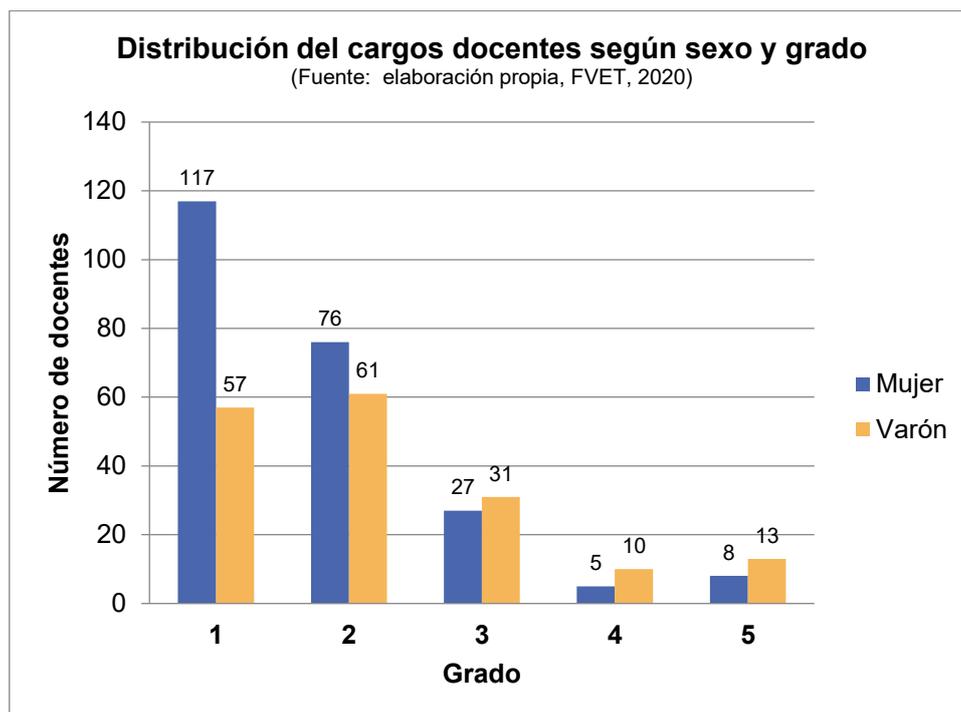
Al profundizar en la información, e integrar la distribución de grados según sexo, se encuentra que siguiendo la tendencia de UdelaR, y manteniendo la tendencia del diagnóstico de 2014, según la distribución de cargos docentes por sexo y grado, existe

una feminización de los cargos más bajos, de menor jerarquía, manteniéndose la masculinización de los cargos más altos, docentes grados 4 y 5.

Al comparar qué sucede con los cargos de Grado 1 (G1) y Grado 2 (G2) según el sexo, se observa que existe una diferencia importante entre el porcentaje de docentes mujeres en G1 (50,21 %) y G2 (32,62 %), que no se observa en el caso de los docentes varones, donde los porcentajes entre G1 y G2 son similares (33,14 % y 35,47 % respectivamente. Ver gráfico en ANEXO). A partir de estos porcentajes podría pensarse que muchas docentes G1 no logran acceder al G2. Si se tiene en cuenta que los G1 y G2 son grados de inicio de la carrera docente y son llevados a cabo por personas más jóvenes, que las mujeres no logren pasar de G1 a G2 podría deberse al rezago en la carrera que tienen las mujeres o la incompatibilidad con las tareas de cuidados de hijas e hijos u otras personas dependientes. Esto puede llevar a que se reciban menos mujeres y/o que no puedan realizar posgrados, limitando el acceso de estas a grados más altos, éstas hipótesis no han sido ni refutadas, ni confirmadas en este momento histórico. Sin embargo, ya en la tesis de grado de Alejandro Varessi (2015), que incluye población egresada en 2005, evidencia que las mujeres abandonan más la carrera; entre las razones del abandono (no está especificado el sexo en esta razón), se encuentran el trabajo y las responsabilidades vinculadas con lo familiar. Así mismo, según información producida por DGP (2019), evidencia que las mujeres del área veterinaria se recibieron en posgrados (de la UDelaR), en menor medida que los varones para el año 2017 (datos disponibles), de 12 personas que obtuvieron grado de doctorados y maestrías, la tercera parte fueron mujeres (4), mientras que el resto fueron varones (8).

El punto de quiebre, sigue siendo los grados 3 (G3), donde se marca el inicio de la carrera docente con responsabilidad jerárquica. Para la Udelar, según la información de DGPlan (2020), el grado 3 hoy en día es paritario, siendo 49,8% varones y 50,2% de mujeres, mientras que en FVET es un poco más baja la proporción de mujeres G3 con un 46,5%. La relevancia de la información radica en que la Facultad de Veterinaria continúa la tendencia de la Udelar y siguen en un aumento las mujeres en los cargos medios.

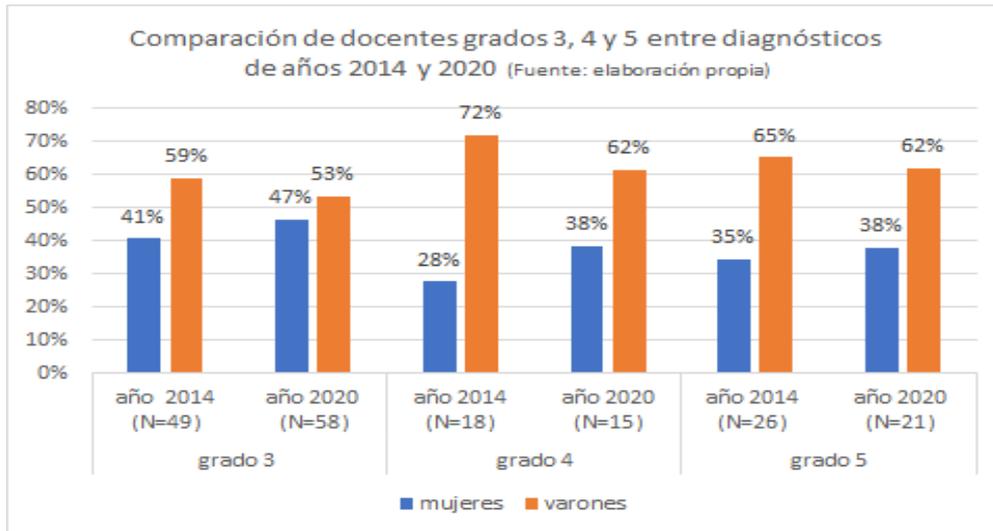
GRÁFICO 14: DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DOCENTES SEGÚN SEXO Y GRADO



En 2014, había un total de 44 cargos en grados 4 y 5, en 2020 la cifra disminuyó a 36 cargos, puesto que no se han completado las vacantes. En aquel entonces, sólo 14 cargos eran ocupados por mujeres y 30 desempeñados por varones, dándose una relación del 31% de cargos llevados adelante por mujeres. Mientras que en 2020, esta relación mejoró un poco, ya que hay un total de 13 mujeres y 23 varones, lo que equivale al 36%, o sea, que la brecha de masculinización está disminuyendo, aunque lentamente.

Al profundizar en la comparación en los últimos 6 años, se puede ver que hubo una disminución de la masculinización en docentes grados 4, no así en docentes grado 5. Por lo tanto, esta tendencia existente aún es relativa. Al incorporar la variación de grados 3, se ve que el aumento tiene significancia, dándose una masculinización en 2014 que hoy está siendo revertida.

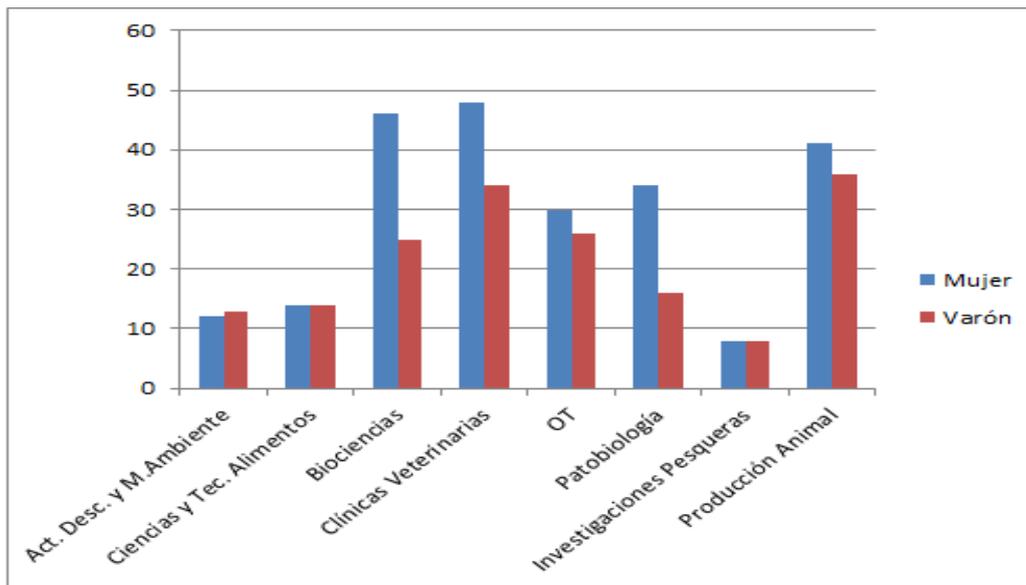
GRÁFICO 15: COMPARACIÓN DE DOCENTES GRADOS 3, 4 Y 5 ENTRE DIAGNÓSTICOS 2014 Y 2020



El análisis de la distribución de cargos docentes según las áreas de desempeño, se realizaron en base a la estructura académica vigente inmediatamente anterior al 2020, por ser la que se mantenía en los datos recabados. Esta distribución indica la segregación horizontal en la estructura académica.

En cuanto a la distribución de los cargos docentes se observa una feminización en los Institutos de Biociencias, Clínicas Veterinarias y Patobiología. Respecto a las áreas, aparecen como feminizadas aquellas que involucran en mayor medida tareas de laboratorio, tales como Bioquímica (20 % de masculinización), Fisiología (30,7 % de masculinización), Histología (22 % de masculinización), el Laboratorio de Endocrinología y metabolismo animal (10 % de masculinización), Bacteriología (14 % de masculinización) y Genética (25 % de masculinización). Otras áreas feminizadas son el Centro Hospital Veterinario (39,5 % de masculinización), los Departamentos de Pequeños Animales (23,5 % de masculinización), de Tecnología de los Productos de la Pesca (25 % de masculinización), de Animales de Granja (30,7 % de masculinización) y de Salud de Sistemas Pecuarios (14 %).

GRÁFICO 16: DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DOCENTES POR INSTITUTO SEGÚN SEXO

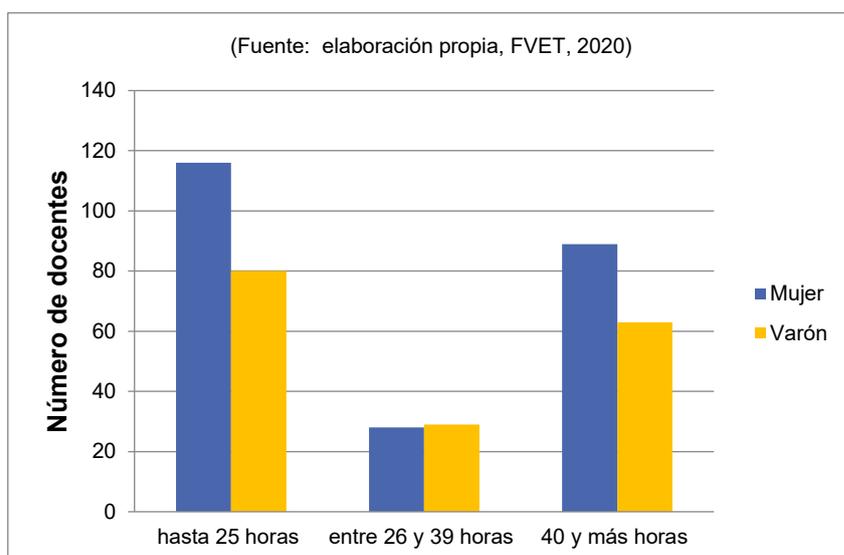


Son departamentos masculinizados los de Bovinos (82 %), Reproducción (61,5 %), Equinos (64 %) y Acuicultura (83 %). La segregación horizontal observada en el 2020 es muy similar a la presentada en el informe del año 2014.

- DEDICACIÓN HORARIA

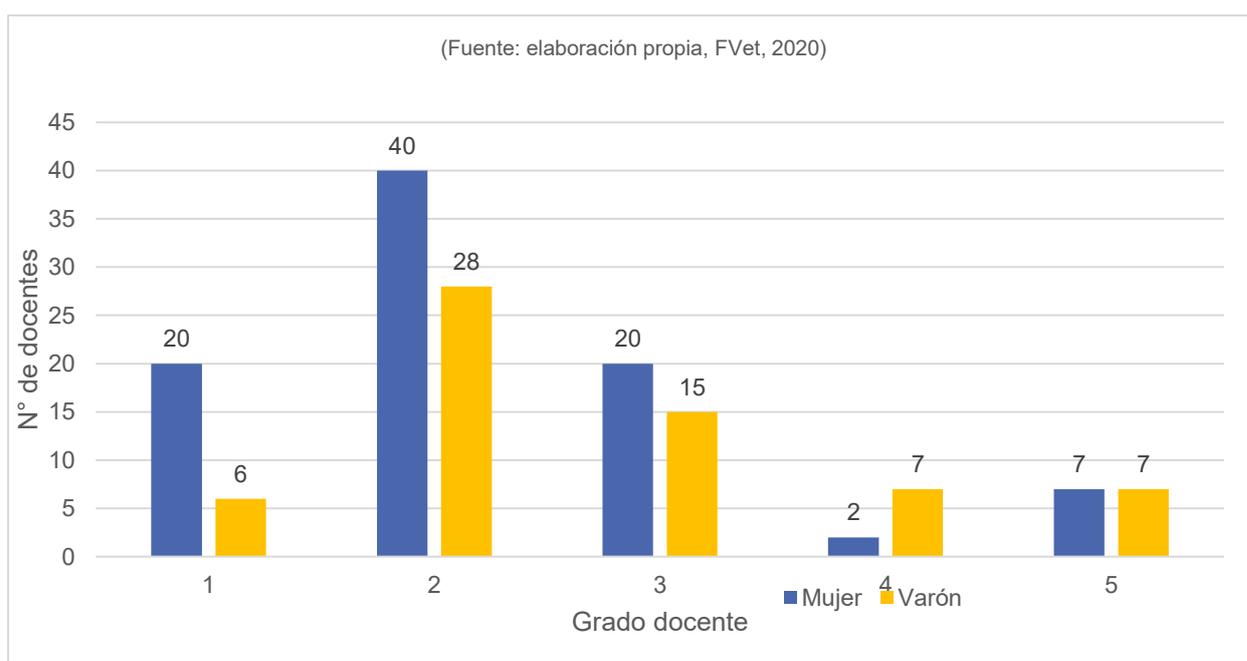
Aparentemente al analizar la carga horaria de docentes varones y de mujeres, se encuentra que las mujeres tienen cargos con mayor y menor carga horaria; por una parte algunas se han fortalecido en concentración laboral en el servicio y por otro lado, otras son quienes tienen menos de 25 horas semanales.

GRÁFICO 17: DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DOCENTES SEGÚN SEXO Y HORAS DE TRABAJO



Al profundizar en los hallazgos según grados, se observa que entre quienes tienen más de 40 horas semanales, son las mujeres las que cuentan con la mayor dedicación horaria, encontrando las principales diferencias en los grados más bajos. Nuevamente aparece el grado 3 como un punto de inflexión, donde podrían generarse los cambios a futuro, aunque esto no lo aseguran.

GRÁFICO 18: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DOCENTE QUE DEDICA 40 HORAS Y MÁS SEGÚN SEXO Y GRADO



CUADRO 2: PROMEDIO Y SUMA TOTAL DE HORAS DE CARGOS DOCENTES SEXO Y GRADO

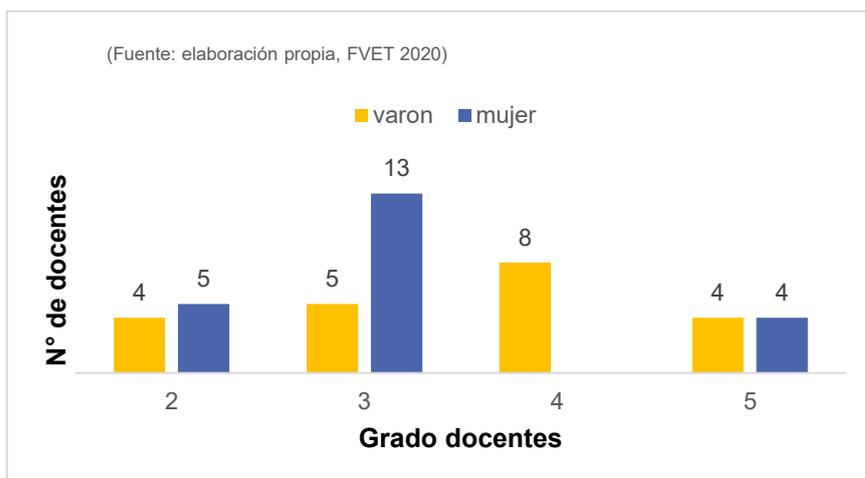
Promedio y suma total de horas de cargos docentes según sexo y grado				
Grado	Mujeres		Varones	
	Promedio	Suma de horas	Promedio	Suma de horas
1	24	2825	24	1368
2	32	2467	31	1892
3	34	923	31	946
4	34	168	37	373
5	39	308	32	416
Total	29	6691	29	4995

Al observar el promedio de horas de los cargos docentes, no existen diferencias considerables según el grado y el sexo. Respecto al volumen total de horas, las docentes presentan una carga horaria mayor, abarcando el 57,3% del total, mientras que los docentes representan el 42,7%. Esta diferencia se explica por el mayor número de cargos docentes desempeñados por mujeres (N=233), en comparación con los varones (N=172). En comparación con el diagnóstico del año 2014, existía paridad en cuanto al número de cargos docentes de mujeres y varones. Se observó que los cargos docentes ejercidos por varones tenían una carga horaria apenas mayor que la de las docentes, con un 52,3% del total de las horas destinadas (5032 horas), mientras que las mujeres representaban un 47,7% (4635 horas).

Al analizar el número de cargos docentes con compensaciones de dedicación total (DT), que es la máxima diferenciación que pueden tener a nivel docente, se visualiza el mantenimiento de la masculinización en los cargos más altos, con mayor dedicación. Debido a que hoy en día, no hay mujeres docentes grado 4 con DT, habiendo paridad en los grados 5.

También, se visualiza una buena perspectiva a futuro de aumento de número de mujeres en cargos 4 y 5, puesto que hoy hay un número mayor de mujeres grado 3 con DT. Lo mismo, en la proporción de mujeres grado 2, que son el 55% (76 de un total de 137 cargos) y hay un 58% de cargos DT en el grado más bajo que son mujeres (40 cargos de 68 cargos).

GRÁFICO 19: DOCENTES CON COMPENSACIÓN DEDICACIÓN TOTAL (DT) SEGÚN GRADO Y SEXO



La concentración de horas por parte de las mujeres podría explicarse en que el trabajo independiente privado suele ser tentadoras económicamente, pero el ejercicio de la profesión liberal es más inestable y alejado de los centros urbanos.

2.3.3. PASANTES Y BECARIOS/AS

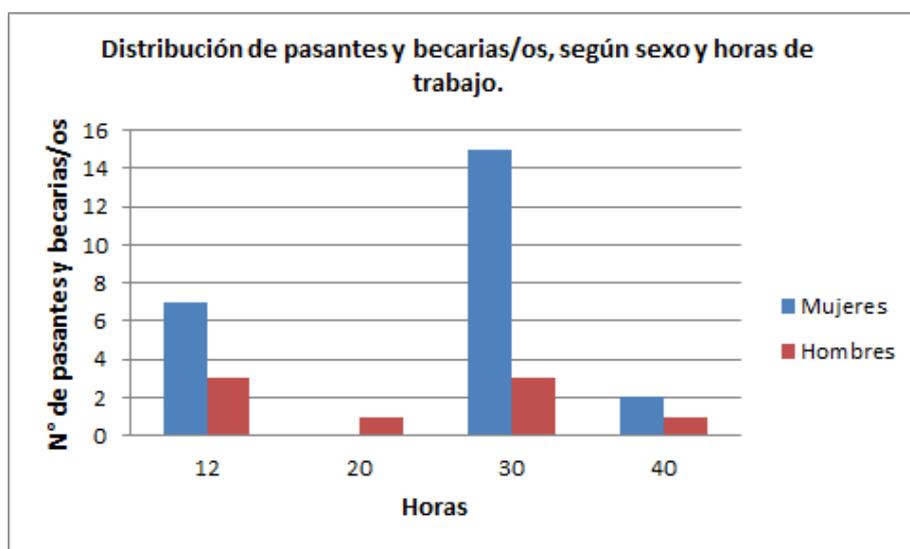
Dentro de este grupo se incluyen 32 personas (16 pasantes y 16 becarias/os). Respecto al sexo, el 75 % son mujeres (N=24, de las cuales 13 son pasantes y 11 becarias) y 25 % son varones (N=8, de los cuales 3 son pasantes y 5 son becarios). Hay una clara tendencia a que las pasantes y becarias son mujeres, lo que evidencia que los cargos más bajos, son llevados adelante por éstas.

CUADRO 3: DESCRIPCIÓN DE PASANTES Y BECARIOS/AS SEGÚN SEXO

Descripción	Mujeres	Varones	Total
Becario	10	4	14
Becario Posgrado	1		1
Becario Postdoctorado		1	1
Pasante especialista en Difusión	3		3
Pasante asimilado a esc. C	7	2	9
Pasante Auxiliar Veterinario	3		3
Pasante Rural		1	1
Total	24 (75%)	8 (25%)	32 (100%)

Respecto a la forma de acceso al cargo de los pasantes y becarios, la mayor parte de las mujeres acceden a través de la bolsa de trabajo y mediante llamados a aspirantes (ver gráfico en anexos). El 17% de las mujeres fueron designadas en forma directa, en el caso de los varones que acceden a sus primeros puestos de trabajo, el 25% de ellos accedieron por este mecanismo directo; lo que podría estar marcando una brecha vinculada a una selección preferente a varones en forma directa.

GRÁFICO 20: DISTRIBUCIÓN DE PASANTES Y BECARIOS/AS SEGÚN SEXO Y HORAS DE TRABAJO



En cuanto a la carga horaria de pasantes y becarios/as, las mujeres se concentran en cargas horarias altas, mientras que los varones se distribuyen en diferentes cargas horarias, concentrándose las medias y bajas. Bajo el entendido que éstos cargos son los desempeñados en los inicios de las carreras, y en ocasiones también son estudiantes, se podría hipotetizar que los varones cuentan con cierta ventaja al contar con dedicaciones que les permiten mantenerse estudiando con menores exigencias.

CUADRO 4: PROMEDIO Y SUMATORIA DE HORAS DE CARGOS DE PASANTES Y BECARIOS/AS SEGÚN SEXO

	Sexo			
	Mujeres		Varones	
	Promedio	Total de horas (Suma y %)	Promedio	Total de horas (Suma y %)
Becarias/os (N=16)	20,4	224 (67,9 %)	21,2	106 (32,1 %)
Pasantes (N=16)	30	390 (82,97 %)	26,7	80 (17,02 %)
Becarios y pasantes (N=32)	25,6	614 (76,75 %)	23,3	186 (23,25 %)

Al observar el promedio de horas de la totalidad de los cargos de pasantes y becarias/os (N=32), existe una pequeña diferencia según el sexo, presentando las mujeres 3 horas más en promedio que los varones. Esta diferencia radica principalmente en los cargos de pasantes y no así en los de becarias/os donde la diferencia es mínima.

En cuanto al volumen total de horas, las pasantes y becarias presentan una carga horaria mayor que representa un 76,75 % del total, en comparación con el 23,25 % de los pasantes y becarios. Esta diferencia se explica por el mayor número de cargos desempeñados por mujeres (N=24), en comparación con los cargos desempeñados por hombres (N=8).

En conclusión, las mujeres suelen estar en los cargos de pasantías y becarias, más que los varones, debiendo además, acceder a través de mecanismos más estrictos de llamados, mientras que los varones son seleccionados en forma directa.

2.4. CARGOS DE JERARQUÍA: SEGREGACIÓN VERTICAL

El análisis de los cargos de jerarquía, da pistas acerca de las posibles brechas de género en lo referente a la toma de decisiones tanto políticas, académicas como administrativas. La autonomía de las mujeres se plantea en múltiples ámbitos, en el acceso a las decisiones, es uno de los principales indicadores a considerar. Así, los denominados 'techos de cristal', muestran los límites que las mujeres van encontrando para acceder a cargos de relevancia. Son barreras no visibles aparentemente, que les van dificultando el acceso a dichos cargos a las mujeres, barreras vinculadas a

prejuicios y prácticas que pudieran haber disminuido las posibilidades para que las mujeres accedan a altos cargos en la organización. Estos techos de cristal son patentes aún hoy en el ámbito laboral y han sido estudiados en forma exhaustiva (Espino, Salvador et al, 2014; Celiberti, 2011)

- AUTORIDADES POLÍTICAS

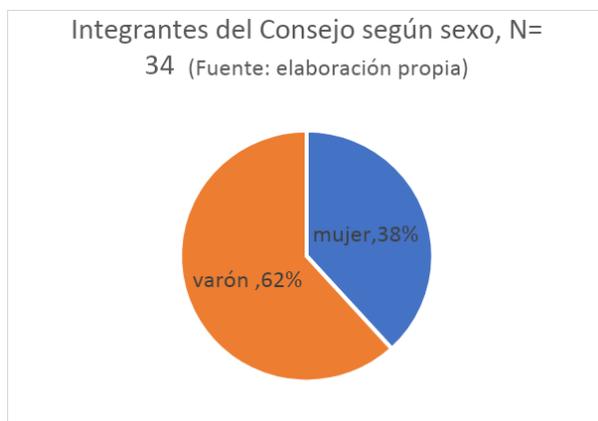
Se analizan a continuación los cargos de co-gobierno, elegidos directamente por los distintos órdenes, según se indica en la Ley Orgánica: orden docente, orden egresados y orden estudiantil.

Los órganos de co-gobierno son dos: el Claustro, órgano colegiado que entre sus fines debe elegir a la persona que actuará en el Decanato, y el Consejo, órgano deliberativo y ejecutivo que toma las decisiones cotidianas de la Facultad. Este último, es clave en la definición de las políticas y la gestión del servicio.

En la historia de la Facultad, durante 111 años (desde 1910 a la fecha) ha tenido 32 varones entre directores y decanos, sólo hubo una mujer electa decana, de 2008 a 2012. Actualmente el liderazgo es llevado adelante por el Dr. José Piaggio, por segundo período consecutivo, quien ha acompañado los procesos iniciados por la ex Decana Perla Cabrera y fortalecido las acciones de inclusión de la perspectiva de género.

El Consejo de Facultad conformado por un total de 12 titulares y 22 suplentes, está altamente masculinizado, siendo una relación de 2 varones por cada mujer. Esta proporción es un poco mejor, que hace tres períodos atrás en tanto en 2014 la proporción de mujeres en el Consejo ascendía a 30% (Guidobono, N. y Leboronni, M., 2015, p. 49), ascendiendo hoy a 38%, aunque puede haber variación porque en el orden estudiantil se eligen representantes cada 2 años.

GRÁFICO 21: INTEGRANTES DEL CONSEJO DE FVET SEGÚN SEXO

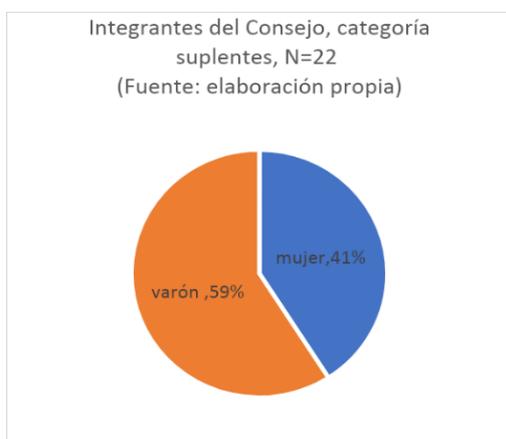


Al analizar la distribución según sexo y categoría titularidad o suplente, la participación de las mujeres se ha mantenido en los períodos analizados. Al igual que la participación política en otras áreas de la sociedad, las mujeres siguen estando relegadas a cargos suplentes, sin lograr la paridad esperada. Es clave tener presente que para los cargos electivos para docentes es necesario ser grado 5 en una parte mayoritaria de los mismos, lo que continúa arrastrando una masculinización importante. Este cambio es muy lento en la Universidad, y se viene dando pero no se han generado modificaciones que marquen una tendencia relevante aún.

GRÁFICO 22: INTEGRANTES TITULARES DEL CONSEJO DE FVET SEGÚN SEXO



GRÁFICO 23: INTEGRANTES SUPLENTES DEL CONSEJO DE FVET, SEGÚN SEXO



En referencia a las autoridades claustristas, actualmente el 49,5% son mujeres, lo que muestra paridad, único órgano que lo tiene; y una mejora sustancial en comparación con el Claustro vigente al 2014, donde el porcentaje de mujeres era de 39%.

- **CARGOS DOCENTES**

Al año 2021, la estructura académica, está organizada en 8 Departamentos (Salud Pública Veterinaria, Producción Animal y Salud de los Sistemas Pecuarios,

Patobiología, Clínicas y Hospital Veterinario, Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Ciencias Sociales, Biociencias Veterinarias, y Ciencias Veterinarias y Agrarias CENUR-Litoral Norte), esta estructura tiene una división interna en Unidades académicas. Los Departamentos están dirigidos por 3 mujeres y 5 varones, estos cargos tienen la particularidad que no son remunerados y tienen una alta rotación porque está estipulado que se modifican anualmente.

En tanto la Facultad, no sólo se organiza en Montevideo, sino que cuenta con sedes regionales y en campos experimentales, es relevante analizar la distribución de cargos en las coordinaciones de las estructuras descentralizadas: Centro Regional Litoral Norte y Campos Experimentales (Nº 1 Migue y Nº 2 Libertad).

Un rol relevante en la estructura organizativa de la Facultad, es el cargo de asistente de decanato. Son elegidos por la máxima autoridad y en Facultad la distribución actual es paritaria en su totalidad (6 cargos), habiendo 2 cargos llevados adelante por varones, los cuales son honorarios:

CUADRO 5: DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DE JERARQUÍA SEGÚN SEXO Y PORCENTAJE DE MASCULINIZACIÓN/FEMINIZACIÓN

Cargos “Altos”	Mujeres	% de feminización	Varones	% de Masculinización	Total
Decanato (elección)		0	1	100%	1
Direcciones Departamento (año 2021)	3	33%	5	67%	8
Campos Experimentales	1	50%	1	50%	2
Asistentes de Decanato rentados	3	75%	1	25%	4
Asistente académico honorario	0	0	2	100%	2
Dirección de División		0	1	100%	1
Directores y Jefes de Departamento (área Administrativa)	16	66%	8	34%	24
Total	23	54,7%	19	45,3%	42 (100%)

- CARGOS ADMINISTRATIVOS:

- Cargos altos: 7, 4 mujeres y 3 varones. Director de División: 1, Directores de Departamento: 6, 4 mujeres y 2 varones
- Jefes de sección: 18: 12 mujeres y 6 varones.
- Total grados del 10 al 16: 25, 16 mujeres y 9 varones.

CUADRO 6: DISTRIBUCIÓN DE CARGOS TAS SEGÚN ESCALAFÓN Y PORCENTAJE DE MASCULINIZACIÓN/FEMINIZACIÓN

	N° de varones	% de masculinización	N° de mujeres	% de feminización	total
Escalafón A – Profesional	0	0%	5	100%	5
Escalafón C – Administrativo	5	31%	11	69%	16
Escalafón E – Oficios	4	100%	0	0%	4

En 2014, la estructura administrativa contaba con una Dirección de División y 17 Jefaturas. Actualmente la Dirección de División es masculina (era femenina), y de las 17 Jefaturas, la estructura era bastante paritaria, notándose una segregación horizontal importante en tanto las 3 jefaturas de escalafón E eran masculinas (Guidobono, N., Leboronni, M, 2014, p. 53). Esta situación ha sido modificada al 2020 dándose una importante feminización en las jefaturas de sección.

2.5. REMUNERACIONES

Las diferencias salariales en una organización como la UdelaR que tiene una estricta reglamentación de haberes, que se estipula por el cargo, las horas dedicadas y la antigüedad, fundamentalmente, la base salarial no puede tener discrecionalidades.

Sin embargo, las diferencias se visualizan al considerar las compensaciones que se reciben, algunas sí son discrecionales. En este sentido, dicha discrecionalidad es diferencial para funcionariado TAS y para funcionariado Docente, por lo que se indica en cada tópico.

2.5.1.REMUNERACIONES EN TAS

Se desarrolla a continuación, una síntesis analítica de las remuneraciones en mujeres y varones. En funcionarias TAS los promedios y máximos son mayores, lo que se corresponde con que los grados más relevantes en TAS son llevados adelante por mujeres.

CUADRO 7: INFORMACIÓN DE INGRESOS PROMEDIO AL 2020, EN FUNCIONARIADO TAS, SEGÚN SEXO

	Mujer	Varón
Promedio mensual (en base al año lectivo)	61.695	59.999
Máx. de promedio mensual	207.149	200.488

Las compensaciones que tiene cierto grado de discrecionalidad y fueron seleccionadas para ser analizadas en funcionariado TAS fueron:

- extensión horaria, renovable cada 3 meses
- dedicación compensada, que puede ser solicitada por el jefe de sección y no puede ocupar más del 15% del total del funcionariado del servicio, esta compensación implica un 45% del salario.
- radicación en el interior (a más de 100 km de tu vivienda), es diferencial según años (1ero a 3ero)
- insalubridad, por la utilización de material cadavérico, dependiente de servicios generales
- horas extras
- nocturnidad

En el análisis inicial, al indicar el número de compensaciones evidencia, que aunque el número de mujeres y varones entre el funcionariado TAS es paritario en FVET, las compensaciones son bastante más en los varones que en las mujeres, ello redundando en mayor ingreso para esas personas. De un total de 322 cargos que carecen de compensaciones, el 60,5% son mujeres. Mientras que hay un 54% de varones que tienen 1 o 2 compensaciones económicas.

Profundizando en este análisis, vuelve a evidenciar que las compensaciones económicas son dispares (ver cuadro anexo).

Durante el año 2020, un total de 52 personas cobraron dedicaciones compensadas, siendo mayormente cobradas por mujeres con el 65% (34) del total de quienes las reciben, con máximos en promedios mensuales que no superan los \$15.000.

Las dedicaciones por insalubridad, son cobradas por un total de 13 personas, de las cuales apenas el 31% (4) de ellas son mujeres y 69% (9) son varones, lo que representa, la mayor proporción.

Las diferencias en las horas extras son sustancialmente discriminatorias por sexo y están directamente asociadas a las tareas que se desarrollan, a la división sexual del trabajo y a las tareas de cuidados, donde las mujeres tienen menores oportunidades para realizar horas extras u horas nocturnas. Así, de las 50 personas que cobraron horas extras en 2020, el 80% (40) son varones y apenas el 20% son mujeres (10). Las tareas por las cuales se realizan este tipo de horas extraordinarias o compensadas son vigilancia, locomoción y campos experimentales. Evidencia la brecha de género en la nocturnidad, donde sólo 5 mujeres de un total de 37 personas cobraron en el año por dicho concepto.

Al analizar en profundidad los montos que cobran unas y otras, evidencia las diferentes posibilidades económicas y de autonomía que ello conlleva, en unas y otras. Mientras que para las mujeres apenas el 10% (2) cobraron montos superiores mensuales en promedio de 10.000, el 52% (21) de los varones, cobraron montos que superan esta cifra, incluso, la mitad de ellos superaron los \$ 15.000 en promedio mensual por este tipo de compensaciones. Al analizar las 11 personas que cobraron más de \$ 15.000 en promedio mensual, los varones tuvieron un máximo de \$ 29.600 mientras que el máximo de la mujer que cobró montos superiores, ascendió a \$16.135 (ver cuadros en Anexos).

2.5.2. REMUNERACIONES EN DOCENTES

En referencia a las y los docentes, la estructura de salarios evidencia y pone de manifiesto la valoración económica de los cargos, compensaciones y horas de cada uno. Así, el promedio en los varones es mayor, obteniendo máximos más abultados.

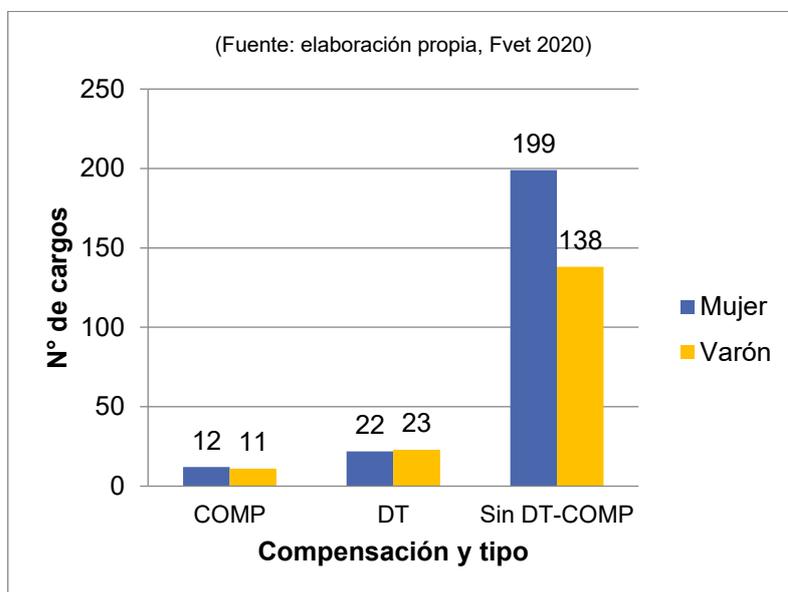
CUADRO 8: INFORMACIÓN SOBRE INGRESOS PROMEDIO AL 2020, EN FUNCIONARIADO DOCENTE SEGÚN SEXO

	Mujer	Varón
Promedio anual	57.819	68.590
Máx. de promedio mensual	240.163	239.827

Hay 3 formas de aumentar la remuneración para docentes: el aumento de horas, las Dedicaciones totales y las compensaciones a docentes. El gráfico siguiente evidencia que la amplia mayoría de los cargos no tienen ningún tipo de compensación, de los 405 cargos docentes, el 83% están en esta situación, donde priman las mujeres. Del restante 17%, se dividen en 8,5% (34 cargos) de forma paritaria entre varones y mujeres. Sin

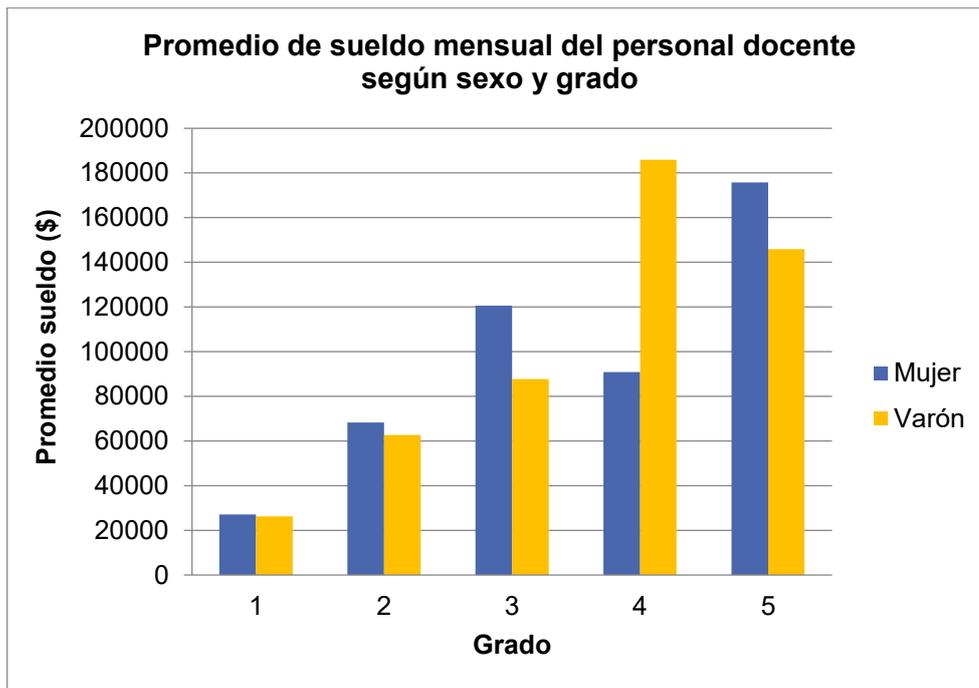
embargo, al analizar en comparación con el total de cargos femeninos y masculinos, aparece la masculinización de las compensaciones, puesto que el 14,5% (34 cargos de un total de 233) de los cargos femeninos tienen un ingreso extraordinario, mientras que el 19,7% de los cargos (34 de un total de 172) que llevan adelante varones, lo tienen.

GRÁFICO 24: N° DE CARGOS DOCENTES SEGÚN COMPENSACIÓN, DT Y SEXO



Al analizar las horas dedicadas y las remuneraciones, se ve que el 39 % (N=12) de los varones trabaja menos de 26 horas, en comparación con el 22 % (N=6) de las mujeres. El 74 % (N=20) de las mujeres grado 3 trabaja 40 horas o más, mientras que el 48 % (N=15) de los varones grado 3 tienen esta carga horaria. En cuanto a las compensaciones, el 48 % (N=13) de las mujeres G3 tienen dedicación total, mientras que en el caso de los hombres G3 el porcentaje es de 16 % (N=5). Esto explicaría porque el sueldo mensual promedio de las mujeres grado 3 (\$120,592) es bastante más elevado que el de los varones (\$87,790).

GRÁFICO 25: PROMEDIO DE SUELDOS MENSUAL DEL PERSONAL DOCENTE SEGÚN GRADO Y SEXO

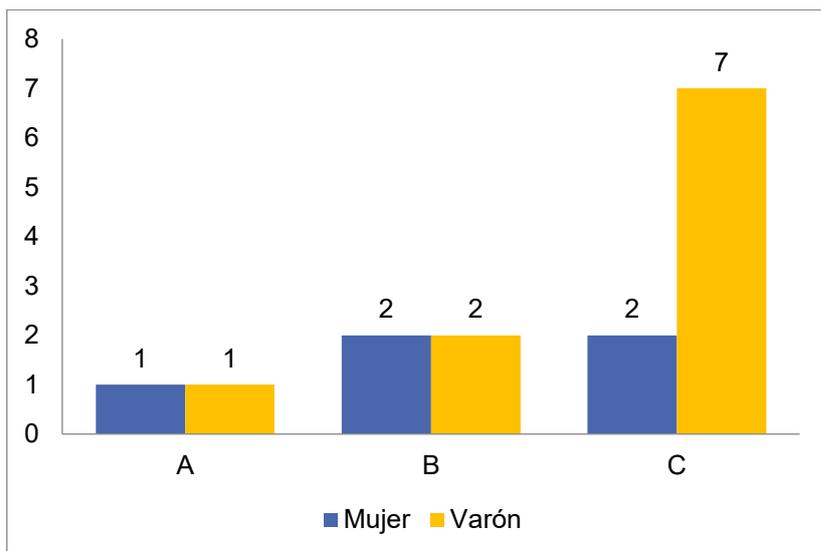


El sueldo mensual promedio de las mujeres G4 (\$90,851) es ampliamente inferior al de los hombres (\$185,918). Las mujeres G4 con 40 horas o más son el 40 % (N=2), mientras que los varones son el 70% (N=7). Por otro lado, no hay mujeres G4 con dedicación total, mientras que el 80 % (N=8) de los hombres G4 cobran esta compensación, lo explica esta diferencia tan alta.

Para analizar la situación de G4 y G5 se visualiza las cargas horarias (en las gráficas siguientes) y los sueldos recibidos (en las gráficas anteriores presentadas).

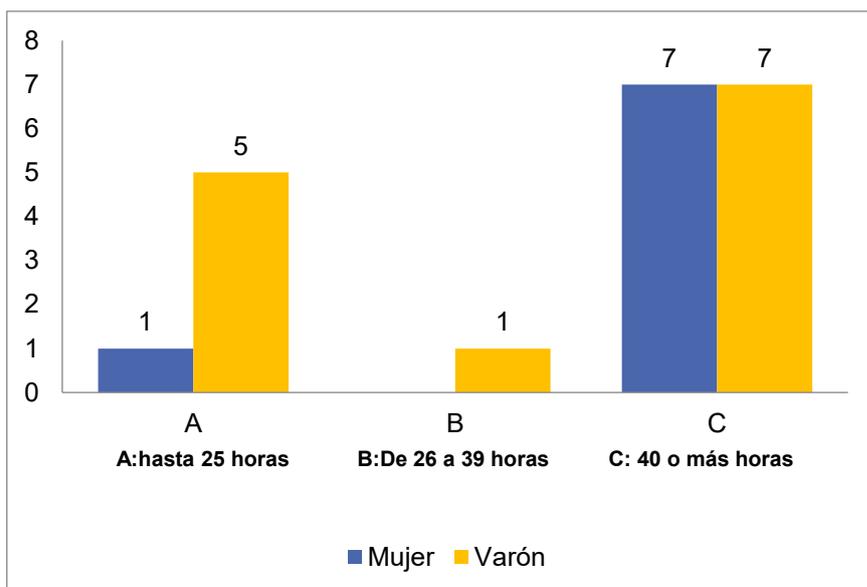
El sueldo mensual promedio de las mujeres G5 (\$175,775) es un poco superior al de los hombres (\$145,954). Las mujeres G4 con 40 horas o más son el 87,5 % (N=7), mientras que los varones son el 54 % (N=7). A su vez, el 38 % de los varones (N=5) tiene menos de 26 horas semanales, mientras que solo el 12,5 % de las mujeres (N=1) tiene esta carga horaria. Respecto a las compensaciones, el 50 % (N=4) de las mujeres G5 tiene dedicación total, frente al 30,7 % (N=4) de los hombres G5.

GRÁFICO 26: DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DOCENTES GRADO 4 SEGÚN SEXO Y DEDICACIÓN HORARIA



A: hasta 25 horas // B: de 26 a 39 horas // C: 40 o más horas

GRÁFICO 27: DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DOCENTES GRADO 5 SEGÚN SEXO Y DEDICACIÓN HORARIA



2.5.3.REMUNERACIONES EN PASANTES Y BECARIAS/OS

En cuanto a las remuneraciones de pasantes y becarias/os, se observa que el promedio de sueldo mensual de los hombres es un poco más elevado (\$21.609) del que reciben las mujeres (\$18.427), a pesar de que estas tienen un promedio de horas un poco mayor (25,6) al de los hombres (23,3).

CUADRO 9: INFORMACIÓN SOBRE INGRESOS PROMEDIO EN PASANTES Y BECARIOS/AS

	Mujer	Varón
Promedio anual	18.427	21.609
Máx. de promedio mensual	42.756	62.953

Si se analiza por separado, se observa que esta diferencia es más marcada en el caso de becarias y becarios, ya que en promedio el sueldo de los becarios es de \$20.515 (máximo \$62.953), mientras que en las becarias es de \$ 13.222 (máximo \$42.756). En pasantes, el promedio anual de sueldo mensual es un poco mayor en hombres (\$23.431, con un máximo de \$28.057) que en mujeres (\$22.832, con un máximo de \$35.351), pero la diferencia es pequeña.

2.6. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN

En referencia al análisis de 'oportunidades de formación' se realizan dos tipos de análisis. Por una parte, la formación básica que tiene el funcionariado, y por otra parte, el análisis de la capacitación realizada en temas de género desde la Facultad.

- FORMACIÓN BÁSICA

En referencia a la información disponible sobre la formación básica del funcionariado, está disponible a partir del Censo 2015, la cual puede estar un poco desactualizada, puesto que aunque el funcionariado es bastante estable, su formación puede haber mejorado ampliamente en un quinquenio. Además, la UdelaR ha modificado su reglamentación y para docentes, es necesario contar con mayor nivel educativo para mantenerse o concursar en grados superiores a 2. Es por ello, que esta información no se incluirá en el presente diagnóstico. De todas formas, es el dato más actualizado con el que se cuenta de forma sistemática para toda la Facultad, el interés de incluir los gráficos en los Anexos, radica en evidenciar el lugar donde se encontraban mujeres y varones en 2015 y así poder analizarlo en base al siguiente censo.

Como era previsible, en el caso de las y los docentes, la amplia mayoría tiene estudios terciarios completos, dándose las diferencias en las áreas de posgrado, donde se visualizan brechas relevantes entre varones y mujeres en 2015 (Ver gráficos en Anexos)

En el caso del Funcionariado TAS, las mujeres tenían un nivel educativo más alto que los varones, lo que es adecuado a que los cargos son mayoritariamente femeninos. Los menores grados educativos, vinculados a la educación primaria completa, solamente hay varones, probablemente asociados a puestos vinculados al trabajo rural y de servicios.

2.6.1. FORMACIÓN ESPECÍFICA EN GÉNERO

Respecto a la formación específica en temas de género. Durante los años 2018 y 2021 se han realizado múltiples instancias de formación especialmente dirigidas a la comunidad de FVET. En este sentido, se efectuaron un total de 14 acciones en los temas de: perspectiva de género, violencia basada en género, cuidados y corresponsabilidad. En total hubieron 225 participaciones especialmente destinadas a FVET, lo que implica que 158 personas realizaron instancias de formación de entre 2 y 3 horas cada una. Esto implica que se impartieron más de 565 horas en la temática. Las mismas se desarrollaron en diferentes sedes, incluyendo personal establecido en Salto y Migueles.

ILUSTRACIÓN 2: AFICHE DE ACTIVIDAD, 2021

En referencia a la capacitación de personal jerárquico, un total de 14 autoridades, entre ellas se destaca la participación del Decano y el Director de división, o sea, las máximas autoridades ejecutivas y políticas de la Facultad, han participado de la formación en género (en un caso especialmente en temas de violencia, y en el otro en temas de perspectiva de género básico). Ambos se han sensibilizado además, en otras instancias anteriores al período informado.

De las 14 autoridades o jerarquías, son 6 varones y 8 mujeres; lo que representa haber integrado a acciones de sensibilización a una proporción de 35%. A estas 14 autoridades, se suma el referente a la Secretaría del Estudiante, quien, sin ser autoridad, es quien articula acciones con el estudiantado y se considera un área estratégica para la integración de la perspectiva de género a este respecto, y ha participado en múltiples actividades.



ILUSTRACIÓN 3: FOTOGRAFÍAS DE CAPACITACIONES EN 2019, MONTEVIDEO, SALTO Y MIGUES



Adicionalmente entre 2020 y 2021, integrantes de FVET, y del Comité se han formado en un curso de capacitación especialmente diseñado por la Comisión Abierta de Equidad y Género, e impartido por el Instituto de Formación y Capacitación. Un total de 5 personas han participado entre 1 y los 4 módulos propuestos en temas de organizaciones, transversalización de género, violencia, corresponsabilidad y cuidados, siendo cada uno de los módulos de al menos 2 horas (según el año de ejecución), dándose un total de 8 horas mínimas de capacitación para quienes han realizado todos los módulos.

2.7. PARTICIPACIÓN EN COMISIONES Y OTRAS TAREAS NO VALORADAS.

En el marco universitario, también hay una serie de tareas que suelen considerarse “no valoradas” frente a aquellas de mayor prestigio como son la investigación y la docencia directa.

Actividades vinculadas a las decisiones de gestión universitaria como la integración a las comisiones asesoras del Consejo, o las tutorías de estudiantes de grado, son dos indicadores que podrían estar dejando en evidencia quiénes hacen qué dentro del servicio. Ambas son acciones que llevan muchas horas de trabajo sin ser consideradas fundamentales, no tienen prestigio docente, pero sin estas tareas, el sistema no

funciona. Por ello podría considerarse homónimo a las tareas no remuneradas de los hogares, pero en las universidades.

Respecto a la información relevada a nivel de comisiones, ésta se solicitó, pero no se considera válida para esta indagación en tanto los registros no identifican participación real, ni están ajustados a la situación efectiva de las comisiones. Se considera que este tipo de datos, son relevantes para ser mejorados en sus registros, los que serían de utilidad en múltiples diagnósticos.

Según los datos brindados por tutorías de grado de 2017 a 2019, en estos tres años, hubieron un total de 256 monografías (individuales o grupales), que solicitaron tutorías de grado. De ellas, el 48% fueron tutorías principales desarrolladas por mujeres y 52% por varones. En las co-tutorías, 253 docentes tutores más, la proporción de mujeres y varones es similar, dando un total de 49% de mujeres y 51% de varones. Por lo tanto, a nivel de grado, no habría brechas en este sentido.

De esta breve indagación queda en evidencia que es necesario realizar de forma más profunda estudios vinculados a la participación en comisiones, y a tutorías de posgrado, así como se podría analizar las cuestiones vinculadas al tipo de estudios tutorados por mujeres y varones.

3. ESTUDIANTADO DE FACULTAD DE VETERINARIA

3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

En el marco del diagnóstico organizacional con perspectiva de género, se incluye un apartado que permita caracterizar a estudiantes de la Facultad de Veterinaria, su desarrollo en la carrera y participación en el mundo estudiantil.

Entre el año 1998 y el 2020, lo que comprende el Plan 1998, ingresaron a FVET un total de 11.091 estudiantes, de las cuales el 62% fueron mujeres y el restante varones según los datos aportados por la Secretaría Estudiantil de esta casa de estudios; de este porcentaje, un 15% egresó en los últimos 20 años. Este aumento de ingreso de mujeres en la Udelar es concomitante con la tendencia a nivel de toda la Universidad.

Los siguientes gráficos, evidencian que así como el ingreso de mujeres es mayor que el ingreso de varones en la facultad, en el egreso, esta tendencia feminizada se revierte y la brecha, que favorece el mayor nivel educativo de las mujeres, se acorta pasando de 22 puntos porcentuales a solo 10 en quienes lograron finalizar la carrera en el mismo período. Esto implica que la inicial tendencia feminizada del estudiantado universitario en las ciencias veterinarias disminuye ampliamente al acceder a la profesión veterinaria.

GRÁFICO 28: PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE INGRESARON EN FVET (1998 A 2020). N= 11.091

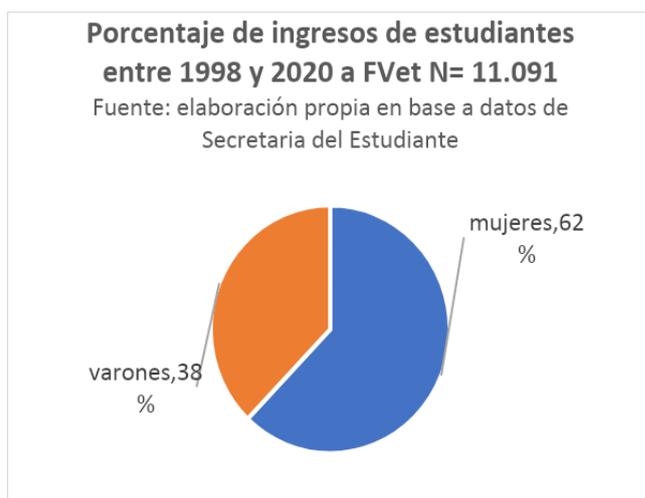
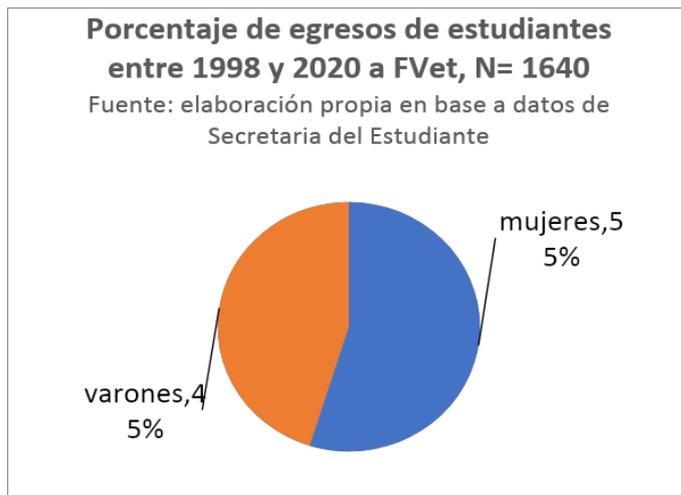


GRÁFICO 29: PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE EGRESAN EN FVET ENTRE 1998 A 2020, N=1640



Al analizar los últimos seis años, vemos que aún hay un mayor porcentaje de ingreso de mujeres pero todavía hay un mayor egreso de varones, lo que les permite una más rápida salida laboral. Mientras que los varones ingresan en el entorno del 40%, quienes egresan, se acerca al 50%, mostrando que en el último quinquenio las mujeres estudiantes siguen demorando o abandonado la carrera en mayor proporción que los varones. Será importante mantener este análisis y revisar su avance en los próximos años, especialmente ante la mudanza de la Facultad, la cual se aleja del centro urbano y puede configurarse una situación de desventaja para las mujeres.

GRÁFICO 30: COMPARACIÓN DE INGRESOS EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO, SEGÚN SEXO

Ingreso de varones y mujeres del 2015 al 2020.

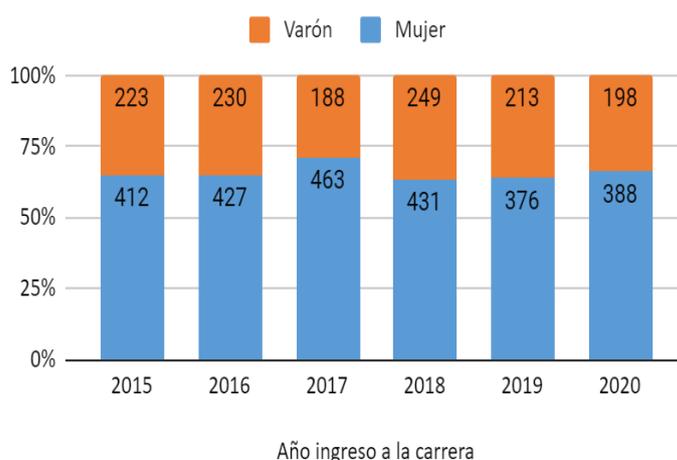
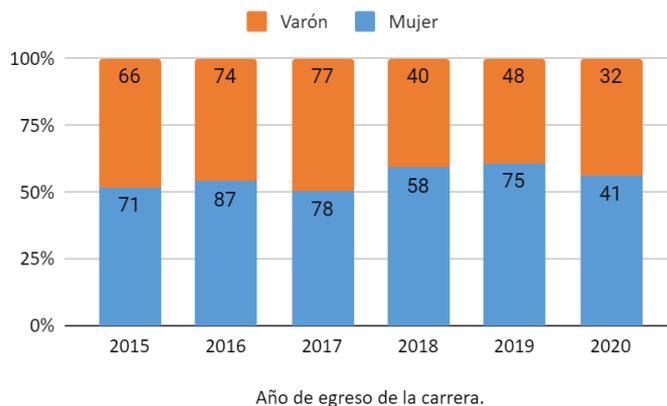


GRÁFICO 31: COMPARACIÓN DE EGRESOS EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO, SEGÚN SEXO

Egreso de varones y mujeres del 2015 al 2020.



Quienes han completado la formación de grado, entre 1998 y el año 2020, han demorado un promedio de 8,6 años, siendo para las mujeres un promedio de 8,8 años, y para los varones 8,4 años; cabe indicar que la carrera es de 5 años curriculares por lo que el inicio del egreso suele darse en el sexto año de estudio.

La diferencia no es significativa entre varones y mujeres para quienes logran completar la carrera en los tiempos previstos. Sin embargo, la tendencia comienza a aumentar al analizar quienes egresan demorando más de 11 años como estudiantes. Esta pequeña diferencia donde las mujeres demoran un poco más en completar sus estudios, es mostrada porque ellas tienen una tendencia un poco mayor que los varones a que sus carreras sean más largas, mayores a 11 años como estudiante de grado. Aquí, es donde se podría pensar en hipótesis explicativas que den cuenta de esta demora en las carreras, por ejemplo, pensar en la maternidad como una de las razones por las cuales las mujeres que se demoran en cumplir con la carrera en los primeros años, demoran mucho más en completarla finalmente, y mientras tanto, hay un volumen importante de mujeres que abandonan la carrera como indica la proporción de egresos antes mencionados.

CUADRO 10: AÑOS DE ESTUDIO SEGÚN SEXO DE QUIENES EGRESAN EN FVET (AÑOS 1998 A 2020), N=1634

(Fuente: elaboración propia en base a datos de Secretaría Estudiantil, 2020)

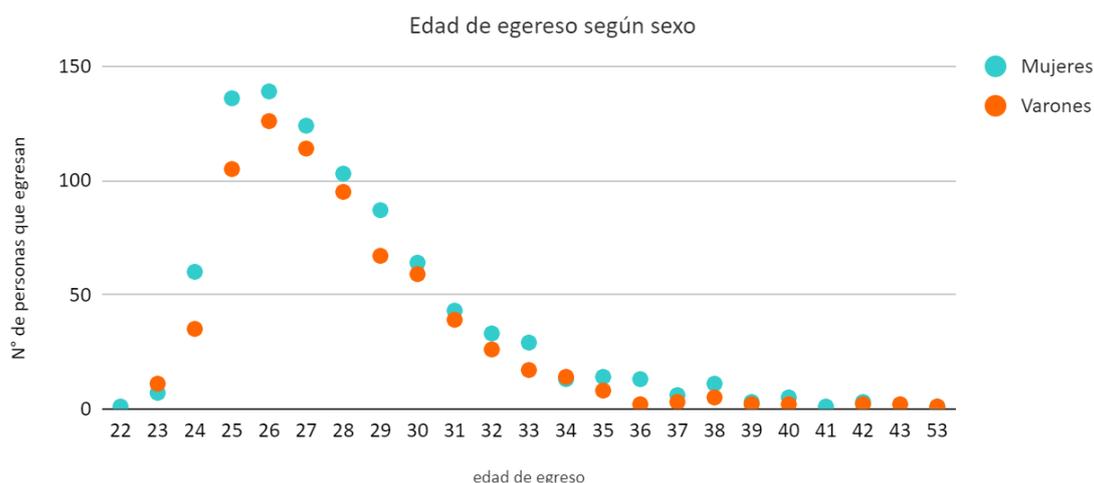
años de estudio	Mujeres	varones	total
menos de 7 años	41%	43%	42%
8 a 10 años	38%	39%	39%
11 a 13 años	14%	12%	13%
14 a 16 años	5%	3%	4%
17 y más años	2%	1%	2%
total	100%	100%	100%

- EDAD DE EGRESO

Como es esperable, la mayoría de las personas que egresan lo hacen pasada los 25 años, el promedio de edad de egreso es de 28 años, no habiendo diferencias sustantivas en la edad de las mujeres (28,1 años) y de los varones (27,9 años).

El siguiente gráfico indica la edad de las personas que egresan, no visualizándose brechas de género en el proceso de estudio en primera instancia. Sin embargo, el dato anterior, que indica la proporción de egresos en comparación con la proporción de ingresos, muestra claramente el sesgo de género, ampliando una brecha de oportunidades entre quienes pasan a ser profesionales veterinarios.

GRÁFICO 32: EDAD DE EGRESO SEGÚN SEXO



- CICLO ORIENTADO SEGUN EL SEXO

Al analizar el tipo de formación de mujeres y varones, se puede ver en el siguiente gráfico, que el sesgo de género sigue dando una mayor proporción de varones en la

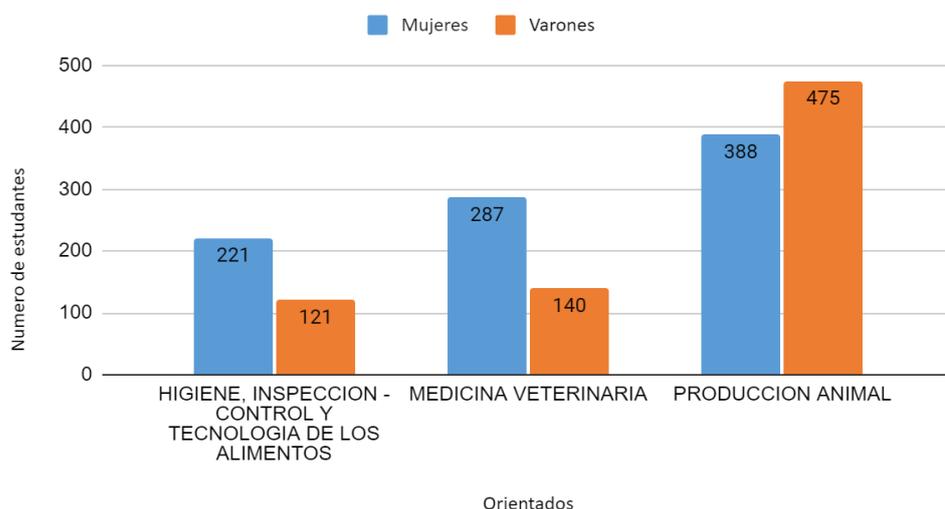
orientación vinculada a producción animal. Mientras que hay una tendencia a la feminización en las opciones de medicina veterinaria e higiene, en números absolutos.

En el orientado de producción animal durante el periodo del plan 98 (2003-2018) vemos una mayor tendencia a la realización del mismo por parte de estudiantes varones con un porcentaje de 54,04% (475 varones) y las mujeres 44,96% (378).

En el orientado de higiene, inspección, control y tecnología de los alimentos al igual que en el medicina veterinaria vemos como esa tendencia se revierte pasando a un mayor porcentaje de participación en las mujeres; medicina veterinaria; 67% (287 mujeres) y 32,7% (140 varones), y en higiene, inspección, control y tecnología de los alimentos 64,6 % (221 mujeres) y 35,3% (121 varones).

GRÁFICO 33: ELECCIÓN DE ORIENTADO EN EGRESADOS ENTRE 2003Y 2018, SEGÚN SEXO

Mujeres y varones egresados según el orientado del 2003 al 2018.



- LAS ORGANIZACIONES DE ESTUDIANTES

Los gremios estudiantiles también han actuado y se intercalan acciones que éstos desarrollan. En este sentido la Asociación de Estudiantes de Veterinaria (AEV) ha comenzado a desarrollar un grupo de trabajo llamado Comisión de Género y Diversidad (CoGeD). Esta comisión está vigente desde abril de 2018 y surge con el afán de concientizar y asesorar en cuanto a género y diversidad, y brindar información sobre las diferentes herramientas con las que cuenta la Facultad de Veterinaria. Se han realizado en estos años, diferentes talleres y charlas con el fin de capacitar en temáticas de género, inclusión, igualdad, acoso, violencia en las redes sociales, entre otras, que ayuden a prevenir la violencia y el acoso dentro de esta casa de estudios.

La CoGeD es una comisión abierta y puede ser integrada por cualquier estudiante que quiera trabajar por una FVET informada, tolerante y libre de acoso.

Por otra parte la Corriente Gremial Universitaria (CGU), desde 2015 integran activamente tanto en la “comisión de equidad y género” como en el “comité de calidad con equidad”. En este marco han participado y difundido distintas actividades de capacitación en género, haciendo hincapié en la participación de militantes con puestos de representación en los distintos órganos de cogobierno. También en este ámbito participaron de la elaboración del documento criterios para la inclusión de la maternidad y paternidad responsable donde se contemplan las necesidades que presentan las y los estudiantes en esta situación.

En materia de acoso han sido un vehículo activo a la hora de llevar adelante denuncias de estudiantes ante situaciones que de otra forma pasarían desapercibidas.

En los últimos tiempos, entendiendo que son representantes del estudiantado, han intensificado el trabajo en un proceso iniciado años atrás para lograr que la representatividad e integración de la agrupación, sea un reflejo de la realidad de la población estudiantil que contempla una mayor proporción de mujeres. Este proceso tuvo una etapa inicial donde buscaron generar un criterio de cuotas en el armado de las listas, similar al utilizado en las elecciones nacionales, esto derivó en que hoy se encuentren en una etapa posterior donde consideran que no es necesario llevar adelante una medida afirmativa, ya que entienden que se alcanzó un nivel de avance en el que el sexo de las personas no representa ninguna limitante a la hora de ocupar puestos y funciones. Esto se espera sea reflejado en la integración de las listas que comparecerán en las Elecciones Universitarias del 29 de setiembre de 2021.

3.2. AVANCES ACADÉMICOS

En referencia a los avances académicos logrados vinculados a la mejora de la formación en las carreras de las ciencias veterinarias, se ha desarrollado por primera vez una propuesta que incluye una materia específica, como optativa en la Carrera: Tecnólogo en Producción Equina, la cual se desarrolla en el CENUR norte (UdelaR), un curso en ‘género y derechos humanos’ de carácter optativo, que aún no se ha efectivizado. La carrera está en sus inicios, y fue aprobada en marzo del 2021 por el Claustro de FVET y está avalada por ANEP.

4. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD

4.1. CONCILIACIÓN FAMILIAR LABORAL

En el marco de situaciones contextuales específicas, como ser la mudanza del servicio y la situación de pandemia, durante el 2020 se realizaron varias indagaciones desde FVet y desde UdelaR central que dan pistas sobre las necesidades de cuidados entre el funcionariado del servicio y las posibles desigualdades de oportunidades que ello conlleva.

Así, desde UdelaR central, en el marco de las tareas remotas que docentes debían realizar, se efectuó una encuesta representativa estadísticamente, que dejó en evidencia, una vez más, que los cuidados recaen sobre las mujeres en todos los sectores.

El 49% de las mujeres docentes de FVET, frente al 33% de los varones, realizan cuidados de menores de 12 años, adultos mayores o personas con discapacidad. Al analizar los datos en términos de quienes han debido conciliar su tarea docente con los cuidados familiares, la diferencia asciende ampliamente y las mujeres muestran mayores responsabilidades en tanto el 47% de ellas debió realizar tareas docentes en el semestre mientras que realizaba tareas de cuidados; en los varones, esta doble tarea desciende al 29%.

CUADRO 11: REALIZACIÓN DE TAREAS DE CUIDADOS POR PARTE DE FUNCIONARIADO TAS EN TIEMPO DE PANDEMIA SEGÚN SEXO

¿Realiza tareas de cuidados de terceras personas (como ser niños/as menores a 12 años, adultos/as mayores, personas con discapacidad, personas con enfermedad, adultos/as mayores)?	Durante el primer semestre de 2020 ¿realizó tareas de enseñanza virtual en algún curso de grado, curso técnico, tecnológico, y/o ciclo inicial?					
	Sexo					
	Varones			Mujeres		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
No	58,3%	70,8%	66,7%	47,1%	52,9%	51,0%
Sí	41,7%	29,2%	33,3%	52,9%	47,1%	49,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: DGPlan-Udelar, 2020

El siguiente cuadro, evidencia que todos han tenido un importante aumento de dificultades para conciliar trabajo y cuidados en el marco de la virtualidad en el hogar, pero para los varones estas dificultades han sido ampliamente mayores. Se hipotetiza, en base a la bibliografía nacional e internacional que para los varones, esta conciliación

es más extraña en su vida cotidiana, mientras que para muchas mujeres, realizar la doble tarea diaria, incluso en forma simultánea está integrado como parte de las pautas culturales cotidianas.

CUADRO 12: CONSIDERACIÓN DE DIFICULTADES PARA COMPATIBILIZAR TAREAS DE TRABAJO Y CUIDADOS DURANTE EL CONFINAMIENTO DEBIDO A LA PANDEMIA

¿Las dificultades para compatibilizar el trabajo y sus responsabilidades de cuidado se vieron incrementadas durante este primer semestre de 2020 asociada al cambio de modalidad de los cursos?			
	SEXO		Total
	Varón	Mujer	
No	8,3%	24,0%	18,9%
Sí	91,7%	76,0%	81,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Fuente: DGPlan-Udelar, 2020			

Por otra parte, en el marco de la mudanza de la FVET, se completó un proceso de indagación efectivizado por UPEI, donde se incluyeron indicadores sobre las necesidades de cuidados, con múltiples finalidades, especialmente para realizar un primer acercamiento sobre los intereses para instalar una guardería en dicho predio. Esta necesidad será relevada especialmente para toda la comunidad FVet y no sólo para personal TAS, lo que dará información relevante y más certera en referencia a la cuestión de las necesidades de cuidados de niños/as pequeños.

La indagación exploratoria y no representativa se efectivizó a través de una encuesta de respuesta no obligatoria a funcionariado TAS, la que fue completada por 113 personas, lo que implica que la completaron el 52% de las quienes tienen cargos en FVET en el año 2020.

La mitad de las personas indagadas respondieron que tienen personas a su cargo (49,5%), quienes son en su mayoría funcionarias mujeres (73%). Al indagar acerca de la realización de tareas vinculadas al traslado a centros educativos o deportivos, esta tarea, es llevada adelante por las funcionarias fundamentalmente.

Estas apreciaciones, van dando pistas acerca de las necesidades de cuidados que tienen las funcionarias que tienen hijos/as a cargo, y que dicha tarea, al igual que en la sociedad toda, recae sobre las mujeres.

Al analizar el tema de conciliación laboral familiar, se hace indispensable contar con información acerca de la maternidad y paternidad reciente. En función de ello, se indagó acerca de quienes hayan usufructuado el beneficio de licencia por maternidad o paternidad (ver cuadro anexo). Así, entre los años 2019 y 2020, un total de 31

funcionarios y funcionarias lo han usufructuado. De este total la amplia mayoría son mujeres con un total de 25, lo que representa el 80% de quienes utilizaron este beneficio. Los totales anuales son de 14 funcionarias/os en el año 2019 y 17 en el año 2020. En el último año, pautado por la pandemia y el confinamiento, la proporción de varones que solicitaron la licencia fue ampliamente menor, apenas representan el 11,7% de quienes lo solicitaron, frente al 28,5% del año 2019. La distribución discriminada por cargo, indica que la amplia mayoría son docentes 77% (24). No hay información que indique que haya habido varones que solicitaran medio horario.

Actualmente FVet está en un proceso de indagación para la instalación de un Centro de Cuidados en la nueva sede; para lo cual se efectivizaran nuevos estudios e indagaciones que permitan profundizar en algunos de estos aspectos.

4.2. CONCILIACIÓN FAMILIAR ESTUDIANTIL

Entre las preocupaciones de FVET, siempre se encontró la ampliación de derechos a estudiantes y la promoción de la conciliación del desarrollo de que quienes estudian pudieran desarrollar sus responsabilidades de cuidado sin necesidad de tener que definir por una u otra actividad. Es por ello que en el año 2018 se estableció el primer documento regulatorio en la UdelaR que estableció pautas para que madres y padres pudieran mantener sus estudios ininterrumpidamente.

Los embarazos ya habían sido vistos como frenos para muchas mujeres, donde han vivido situaciones de discriminación en exámenes prácticos con animales, o incluso en exámenes teóricos donde, por ejemplo, no se le permitió “ir al baño” a mujer embarazada a término en el año 2019. Estas discriminaciones hacen que a la larga las mujeres decidan retrasar su deseo de ser madres o sus estudios. También, se entendió que los estudiantes varones debían apostar al cuidado de sus hijas e hijos, por ello se promovió que también tuvieran derechos al momento de iniciar su paternidad o ante situaciones excepcionales de cuidados de hijas e hijos.

Así, FVET consideró y completó ya en el año 2018 un instrumento de promoción a la igualdad de oportunidades para que quienes estudian puedan ejercer su derecho a la maternidad y paternidad mientras cursan su formación. En este sentido, en 2018 se elaboraron los “Criterios para la inclusión no discriminatoria de estudiantes embarazadas, maternidad y paternidad responsable en Facultad de Veterinaria”. Este instrumento implica un avance en políticas universitarias en la Facultad que promueven la continuidad de las estudiantes embarazadas, buscando disminuir la deserción de

madres y padres recientes, y promoviendo la corresponsabilidad de cuidados de hijas e hijos entre los estudiantes (Facultad de Veterinaria, 2018).

La Comisión de Equidad y Género, la Secretaría Estudiantil y la Unidad de Comunicación de Facultad trabajaron en conjunto en la difusión de estos criterios a partir de lo cual se crearon espacios de asesoramiento y orientación a estudiantes en situación de maternidad o paternidad. A partir de estas instancias se desencadenaron a nivel institucional determinadas adecuaciones curriculares con el objetivo de poder dar continuidad al cursado, ajustando las intervenciones a las particularidades existentes en cada caso. Así, el documento: "Criterios para la inclusión no discriminatoria de estudiantes embarazadas, maternidad y paternidad responsable en Facultad de Veterinaria"⁸, ha tenido como resultado que 27 personas durante el 2019 utilizaran esta herramienta y pudieran avanzar en sus estudios manteniendo sus clases y exámenes, en el año 2020, debido a la situación de pandemia y la modificación de los cursos a formato virtual, han hecho que este tipo de medidas sean diferenciales.

Hasta el momento un total de 27 estudiantes, hicieron usufructo de esta posibilidad, siendo notorio que la amplia mayoría de quienes utilizaron este beneficio fueron mujeres: 96%.

4.3. SALA DE LACTANCIA

FVET cuenta con la primera sala de lactancia universitaria del Uruguay, la misma se puso en marcha en el año 2012 siendo un pequeño espacio destinado solamente a las mujeres que estaban en período de amamantamiento, sin las condiciones de higiene requeridas ni establecidas por ley (Ley 19.530 de 24/8/2017 Reglamentada por Decreto 234/2018 de 30/7/2018)

Sin embargo, en 2019, se acondicionó un espacio adecuado, cumpliendo con la normativa y pudiendo permitir que sea un lugar de amamantamiento, lactancia en general, descanso o higiene de bebés y niños/as pequeños.

⁸ Resolución del Consejo de FVet, Exp. N° 111160-001081-18 del 16 de agosto de 2018

ILUSTRACIÓN 4: REINAUGURACIÓN SALA DE LACTANCIA



En el marco de la construcción de la nueva sede, hay previstas un total de 7 salas de lactancia, un espacio en cada uno de los módulos. Esta multiplicación de espacios se consideró necesaria por la cantidad de edificios que están alejados unos de otros en la nueva sede.

5. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Como se indicó más arriba, en FVet, existe un grupo de trabajo denominado Mecanismo para la prevención y derivación de situaciones de violencia y discriminación, que viene desarrollando acciones previamente a la existencia formal del mismo. Este mecanismo, formado por integrantes capacitadas para la recepción y derivación, han participado de múltiples acciones en la escucha y derivación oportuna de casos de acoso sexual en el ámbito laboral y estudiantil, acoso laboral y discriminación, así como derivado a mujeres en situaciones de violencia doméstica.

- SITUACIONES DETECTADAS

El Mecanismo ha sido referente con la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y Discriminación (CPAAD) y su Equipo Técnico de Atención (ETA), como con la actual Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación.

Según los registros que lleva adelante integrantes del Mecanismo de FVet, se han denunciado un total de 12 situaciones consultadas o denuncias de 2017 a julio de 2021. De ellas, un total de 7 se cuenta con información fehaciente, algunas de las cuales se completaron en un proceso de denuncia ante el Equipo Técnico de Atención. De las situaciones de las cuales se tiene información, la mayoría son casos de Montevideo, siendo un caso del interior. En 4 de las situaciones (57%) fueron acosadas o discriminadas personas en cargos TAS, 2 situaciones son docentes y 1 estudiantes.

Respecto al tipo de violencia vivida, se denuncia en forma similar situaciones de acoso laboral, en ocasiones combinado con acoso sexual y acoso sexual solamente, la distribución encontrada es: 3 situaciones de acoso laboral, 2 situaciones de acoso sexual y 2 situaciones de acoso sexual y laboral. Esta distribución es inicial, puesto que la clasificación es realizada ante la consulta/denuncia, sin haber finalizados los procesos investigativos correspondientes. De ello se evidencia que la discriminación de género está presente y debe ser prevenida y atendida en forma adecuada en todos los ámbitos de la Facultad, puesto que marcan claramente una tendencia entre las situaciones de violencia acaecidas.

De la información con la que se cuenta respecto de las personas presuntas acosadoras o violentas, se sabe que son mayoritariamente varones (4 de 6 casos), todas vinculadas con situaciones de acoso sexual, nuevamente fortaleciendo la necesidad de avanzar

en las estrategias contra el acoso y la discriminación desde una perspectiva de género, por ser parte de las manifestaciones de violencia de género.

Las resoluciones tomadas han sido variadas y dependieron de cada una de las situaciones, desde la reparación pública, la mediación, el traslado, la investigación administrativa a la derivación al Equipo Técnico.

En algunos casos los procedimientos de investigación se realizaron desde la propia Facultad, con el acuerdo del ETA manteniendo la perspectiva de derechos y de género, y en otros se derivó, como lo indican las opciones establecidas en el anterior y actual protocolo de actuación de UdelaR. Durante el año 2020, hubo una situación denunciada ante el Equipo Técnico Central de Atención (contabilizada en este diagnóstico), no se cuenta aún con información vinculada al 2021 remitida por la actual Unidad Central.

- ACCIONES

De forma muy somera, FVET ha desarrollado una serie de acciones muy relevantes en referencia al fortalecimiento de los derechos de las personas que integran la comunidad veterinaria en el entorno universitario.

Se ha difundido en forma anual los recursos universitarios (CPAAD, ETA y actual Unidad Central) y de FVET (Mecanismo y referentes), para la consulta y denuncia de situaciones de acoso y discriminación, así como el protocolo interno del servicio, para lo cual se elaboró un folleto que se difunde desde 2018 en formato papel y en la web. Así mismo se llevó adelante un spot utilizado en la difusión del Comité y de los servicios de derivación y atención a situaciones de violencia y discriminación.

ILUSTRACIÓN 5: FOLLETO DEL COMITÉ Y DIFUSIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA

¿Qué es el Modelo de Calidad con Equidad de Género?

El Modelo de Calidad con Equidad de Género es una herramienta para que las organizaciones logren mayores niveles de equidad y justicia social, transformando sus estructuras laborales promoviendo la disminución de las brechas de género e inequidades, que impactan en la eficiencia y eficacia de las organizaciones.

Es una guía CERTIFICABLE de mejora continua auditada, creada por INMUJERES – MIDES y asesorada por IATU.

La Facultad de Veterinaria cuenta con:

- Política de Calidad con Equidad de Género
- Protocolo para prevención y recepción de situaciones de acoso y discriminación

Se está elaborando:

- Plan de Acción
- Plan de Capacitación

Puedes encontrar más información en www.fvet.edu.uy

Por situaciones de discriminación y acoso puedes comunicarte con:

María Laura Sorondo
Mary Cuna
Elisa Mitión

o al correo electrónico: equidadygenero@fvet.edu.uy

Comisión de Equidad y Género

Facultad de Veterinaria Universidad de la República
Alberto Lespóles 1620
Montevideo, Uruguay
www.fvet.edu.uy

Las mujeres y los varones no siempre tienen igualdad de oportunidades

Quiénes sufren violencia de género (en su hogar, en sus vínculos, en su trabajo, en su vecindario), tienen consecuencias en su vida laboral y estudiantil que disminuyen sus posibilidades.

Debido a obligaciones de cuidado a personas dependientes a cargo (hijas/os, abuelos/as, madres/padres u otras personas), las oportunidades de desarrollo laboral o estudiantil, vinculadas a Facultad, fundamentalmente de las mujeres pueden haber disminuido.

Facultad de Veterinaria

En FVET existen dos grupos de trabajo en género y discriminación:

- La Comisión de Equidad y Género, comisión asesora del Consejo;
- El Comité de Calidad con Equidad de Género, que implementa el Modelo en un proceso de mejora continua.

FVET está comprometida para que mujeres y varones accedan a las mismas oportunidades laborales y de formación en esta casa de estudios

Ayuda

Si sos funcionaria o funcionario, docente o estudiante y estás viviendo una situación de discriminación, violencia o maltrato dentro de Facultad, o incluso si vivís una situación de violencia de género fuera del servicio, puedes pedir AYUDA.

En Facultad de Veterinaria hay una Comisión de Equidad y Género donde podés consultar tu situación.

La Comisión puede recomendarle los pasos a seguir, lugar donde consultar dentro o fuera de la Universidad de la República (Udelar).

Además, se han generado acuerdos con otros servicios para trabajar sobre temas vinculados a la discriminación y violencia acaecido en las redes sociales, poniendo a

disposición la “Campaña en línea y en persona”⁹, que tiene por finalidad promover la convivencia virtual y disminuir las conductas violentas en las clases. Esta fue creada por el área de Comunicación de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA), quien permitió ponerla en funcionamiento en el servicio. Su objetivo es “sensibilizar a la comunidad universitaria que es preciso fomentar la buena convivencia y el respeto como práctica común en el entorno virtual de modo equivalente a la actividad presencial”. Este material incluye la difusión de los múltiples mecanismos de consulta y denuncia a nivel central y específico de FVet. Actualmente está en funcionamiento desde la plataforma EVA.

⁹ Esta acción se efectivizó con la anuencia del Consejo Resolución N° 111900-000521-20, la que se puede visualizar en: <http://www.fvet.edu.uy/index.php/instgenero/pol%C3%ADtica-de-g%C3%A9nero/comisi%C3%B3n-de-equidad-y-g%C3%A9nero/campana-en-linea-y-en-persona>

6. SÍNTESIS DE HALLAZGOS E INDAGACIONES PARA PROFUNDIZACIÓN

A continuación, se realiza una síntesis de los principales hallazgos realizados en el diagnóstico.

Hay paridad de sexo en los cargos de **funcionariado TAS**, habiéndose mantenido la segregación horizontal vinculada a oficios, vigilancia y tareas rurales.

Hay una tendencia a la feminización de las y los funcionarios más jóvenes, lo cual prende algunas luces en lo referente a la corresponsabilidad y el aporte a los cuidados desde la organización para el futuro inmediato.

El escalafón profesional es el que tiene mayor evidencia de feminización en FVet.

El funcionariado TAS tiene mayor certeza laboral, en tanto predominan los contratos permanentes, más aún en comparación con docentes que tienen menores niveles de permanencia o seguridad en sus empleos.

Entre las funciones **docentes**, la proporción de cargos es similar entre varones y mujeres, concentrándose los varones en los cargos altos, desde el grado 3 en adelante. Al compararlos entre los distintos diagnósticos (2014 a la actualidad) se visualiza que ha habido una mejora en los cargos grados 3, 4 y 5, pero aún requiere mayores niveles de paridad.

Se visualiza que hay una disminución de la brecha en el acceso a grados 4 y 5, aunque aún existe. A la vez, casi la mitad de las mujeres que hoy se encuentran en grados 1, parecería que no llegan a grados 2, donde la proporción no se mantiene. Casi la mitad de las mujeres no pasan de grado 1 a grado 2. Esto es una luz amarilla a considerar en próximos estudios.

Respecto al acceso de las mujeres en los grados 3, éste ha avanzado pero más lentamente según que en la información disponible en UdelaR central.

La segregación horizontal, la concentración de mujeres o varones según el tipo de tarea a la cual se desempeña, es similar en 2020 a la detectada en 2014.

Respecto a aquellos docentes que cuentan con grados 5, se visualiza que las mujeres tienden a acumular horas, mientras que los varones no. Esto podría ser porque las mujeres que se encuentran en altos cargos docentes 'optan' por mantenerse en el ámbito universitario como actividad central, mientras que los varones, tienen tareas remuneradas en forma privada o independientes cargos en otros órganos públicos.

Las mujeres becarias y pasantes tienen mayores volúmenes de horas que los varones. Sin embargo, su forma de acceso al trabajo es bastante inequitativo, puesto que los varones han accedido más en forma directa que a través de concursos.

Respecto a las remuneraciones de unas y otros, las brechas se mantienen a favor de las mujeres en funcionariado TAS, pero en menor proporción cuando se analizan las compensaciones que éstas tienen. Los varones TAS tienen importantes compensaciones vinculadas a horas extras y nocturnidad, mientras que las mujeres las tienen por dedicaciones compensadas. Así como en docentes, a favor de los varones, que suelen estar concentrados en cargos más altos y con mayor carga horaria o DT.

Los cargos de jerarquía vinculadas a lo académico y político siguen concentrándose entre varones. Mientras que, siguiendo la tendencia de la UdelaR, los altos cargos administrativos tienen mayor proporción de mujeres, los altos cargos políticos están masculinizados. La esperanza está entre los ámbitos estudiantiles que su participación está más equilibrada.

En referencia a las y los **estudiantes**, mientras que las mujeres ingresan más a la Facultad, egresan menos, lo que hace necesario revisar las estrategias que permitan conocer las razones y comprender la situación que hace que éstas abandonen o atrasen sus estudios. Las mujeres que demoran en culminar sus estudios, lo hacen de manera más relevante, puesto que demoran más años en egresar.

La FVet ha realizado acciones en pos de mejorar las condiciones de conciliación y corresponsabilidad, en este sentido, ha sido pionera y mantiene servicios como la Sala de Lactancia, actividades de recreación y una estrategia en proceso de efectivización de una Sala de cuidados o guardería a ponerse en marcha en la nueva sede.

La puesta en práctica de criterios que acompañen a los y las estudiantes para hacer de la maternidad y paternidad, instancias vitales responsables que puedan ser compatibilizadas con los estudios de grado y posgrado.

La existencia de un Mecanismo de prevención y derivación de situaciones de violencia, así como el acompañamiento en las consultas y denuncias, hace de este servicio una relevancia para su futuro fortalecimiento, donde la difusión del problema ha devenido en denuncias y consultas que han podido ser resueltas o están en vías de resolución. Se manifiesta aún el problema de la violencia y los relacionamientos violentos, en áreas y dependencias, las que son necesarias de modificar.

Entre 2018 y 2020 se han organizado y ejecutado desde FVet al menos 14 capacitaciones en temas de género, violencia basada en género o acoso, con más de

225 participantes (docentes, TAS y estudiantes), integrando al menos al 35% de las autoridades (14 personas), en uno o más módulos de sensibilización o capacitación.

La mudanza es un escenario nuevo que requiere prender luces a la nueva situación, y re-analizar a la luz de la coyuntura efectivizada en este año 2021, para revisar las posibles brechas de género resultantes de esta nueva realidad.

Con el espíritu inicial, de evidenciar algunos aspectos, brindar datos sobre las brechas de género, ausencias y discriminaciones que pudieran haber en FVet; se plantean a continuación algunos temas para continuar indagando, como por ejemplo:

- Analizar diversidad sexual e identidad de género, especialmente personas transgénero: cuantificación, discriminaciones, violencias vividas.
- Conocer y reconocer otras discriminaciones, especialmente desde las percepciones vividas por parte del estudiantado.
- Analizar los aspectos académicos según una perspectiva de género.
- Profundizar en los aspectos vinculados a la maternidad de las docentes, sus expectativas, necesidades y tiempos académicos y familiares, vinculados a los problemas asociados a la conciliación familiar-laboral y las consecuencias o no en el rezago académico.
- Indagar en el tipo de tareas que las mujeres y varones acceden a nivel docente y a nivel privado.
- Indagar en lo referido a las oportunidades de capacitación, especialmente en los niveles de formación actual de funcionariado TAS.
- Profundizar en la participación en tareas (in)visibles en la Udelar: la academia, la docencia y la gestión. Generar las condiciones para avanzar en estudios vinculados a la participación en comisiones y otras tareas no remuneradas vinculadas a la UdelaR.
- Profundizar en las percepciones de ambientes laborales libres de violencia y discriminaciones.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barrera, P; Fainstain, L; Guidobono, N; Leboronni, M. (2019). *Guía para el Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Inmujeres, Mides.

Benería, L. (2007). *Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas*. En: Judith Astelarra (coord.), *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina, pp. 107-120. Disponible en: www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT16.pdf

Bernheim, R. (2015) Informe de Género. Unidad de evaluación y monitoreo, ANII.

Celiberti, L (coord.) Ardanche, M. (2011) *Entre el techo de cristal y piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión*. Revista Cotidiano Mujer.

Espino, A (coord.) Amarante, V.; Azar, P; Machado, A; Salvador, S. Tenenbaum, V. (col.) *Las desigualdades de género y la ciencia económica. La perspectiva de la economía feminista*. CSIC. UdelaR.

Espino, A; Salvador, S; Azar, P (2014) *Desigualdades persistentes. Mercado de trabajo, calificación y género*. Cuadernos de Desarrollo Humano, N° 4 PNUD. Montevideo.

Guidobono, N. Leboronni, M. (2015). *Diagnóstico organizacional con perspectiva de género*. Facultad de Veterinaria, UdelaR.

Nathan, M. (2013) *Inicio de la fecundidad en mujeres en Montevideo y área metropolitana*. Programa de Población, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR. En, *Revista Latinoamericana de Población*, Año 7, Número 12, enero a junio de 2013. Pag. 33 a 58.

Tomassini, C. (2019) *Desigualdades de género en la ciencia académica. Un tema molesto*. En *Hemisferio Izquierdo*. N° 31. Publicado el 25 de junio, 2019 en: <https://www.hemisferioizquierdo.uy/single-post/2019/06/25/Desigualdades-de-g%C3%A9nero-en-la-ciencia-acad%C3%A9mica-un-tema-molesto>

UdelaR (2016) *Censo 2015 de funcionarios universitarios*. Montevideo.

(2017) *La Udelar desde una perspectiva de género*. DGPlan.

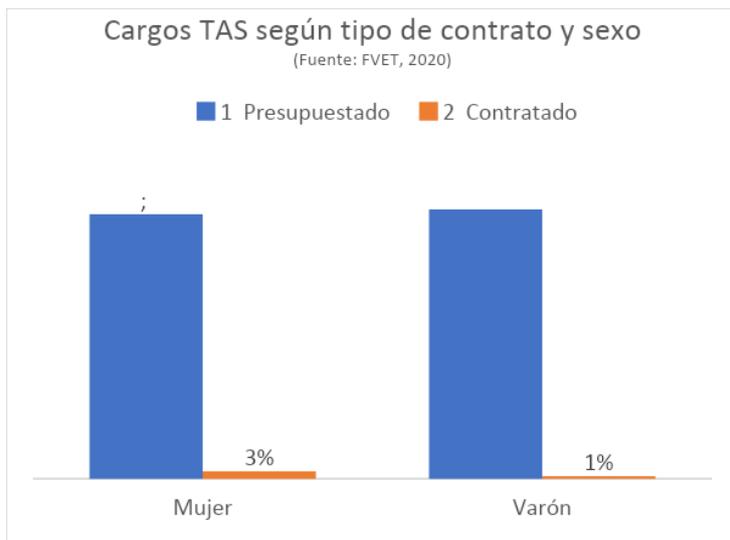
(2019) *Alumnos egresado de posgrado, según área, servicio y sexo*. 2017. DGP.

(2020) *Síntesis estadística de la Universidad de la República*. DGPlan.

Varessi, A. (2015) Tesis de grado: *Factores que influyen en el rezago tardío en Facultad de Veterinaria*. Montevideo.

8. ANEXOS DE GRÁFICOS Y CUADROS

Gráfico 1



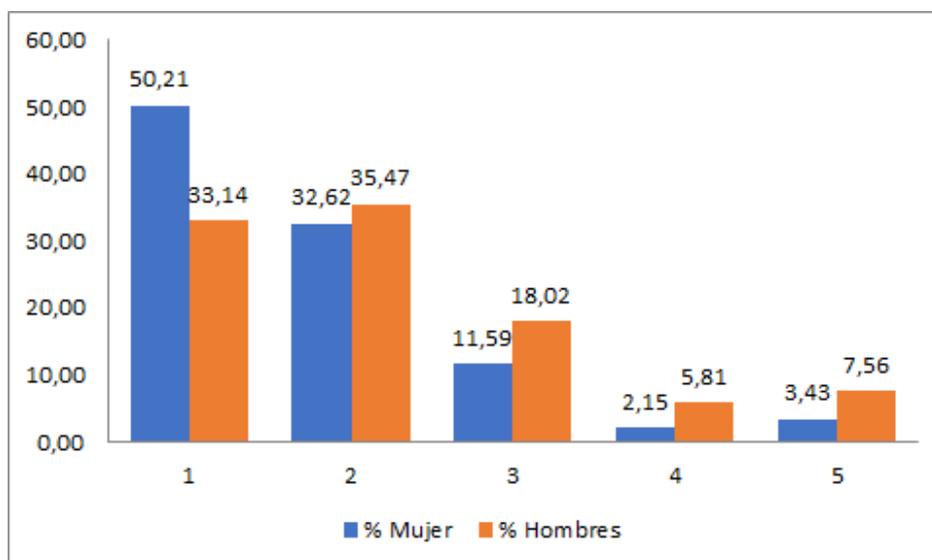
Cuadro 2

Cuenta de Sexo	Etiquetas de columna		Total general
	Mujer	Varón	
2 No docente	110	107	217
Administrativo	43	23	66
Asistente de Biblioteca	6	2	8
Asistente de Contador		1	1
Auxiliar Veterinario	3	1	4
Carpintero		1	1
Chofer		7	7
Contador	1		1
Electricista		1	1
Encuadernador		1	1
Especialista área Tecnológica	1	2	3
Especialista Medios Audiovis.	1	1	2
Impresor		1	1
Intendente		1	1
Jardinero	1	1	2
Licenciado en Bibliotecología	6		6
Licenciado en Bioquímica	1		1

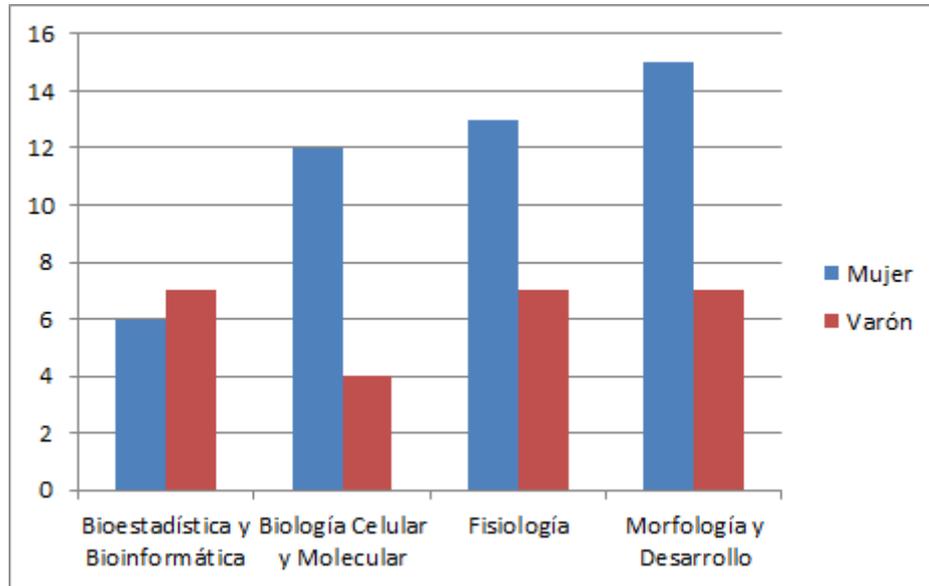
Licenciado Laboratorio Clínico		1	1	
Oficial Rural		1	10	11
Particular Confianza		1		1
Preparador del área Biológica		12	6	18
Renovación de conocimiento			1	1
Reparador Mantenedor		5	5	
Sanitarista		1	1	
Servicios Generales	18	17	35	
Servicios Generales Calificado	3	2	5	
Técnico Anatomía Patológica		1		1
Técnico en Administración		1		1
Tecnólogo en Registros				
Médicos		1	1	2
Vigilante Portero Sereno		8	21	29
Total general		110	107	217

Gráfico 3

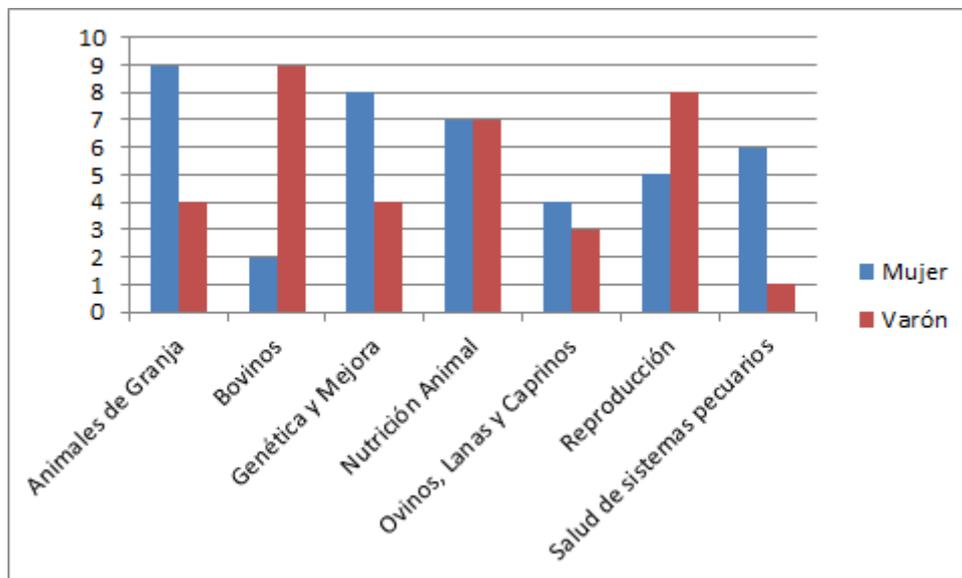
Distribución de cargos docentes según grado y sexo en porcentaje



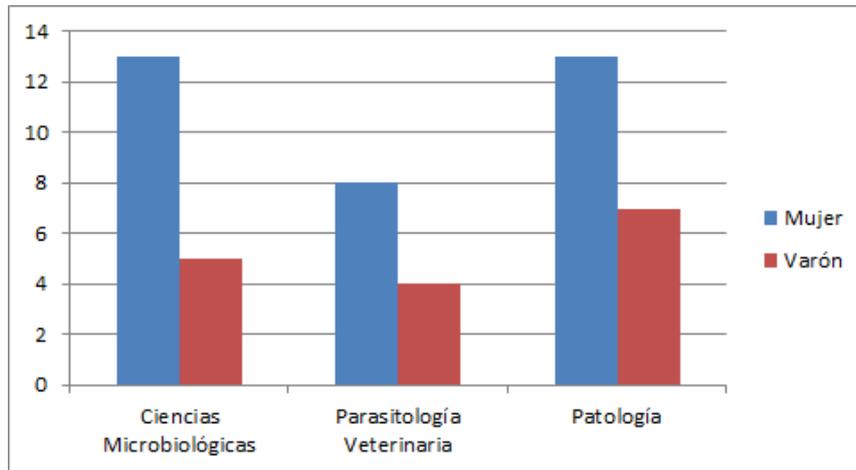
Distribución de cargos docentes dentro del Instituto de Biociencias según área y sexo



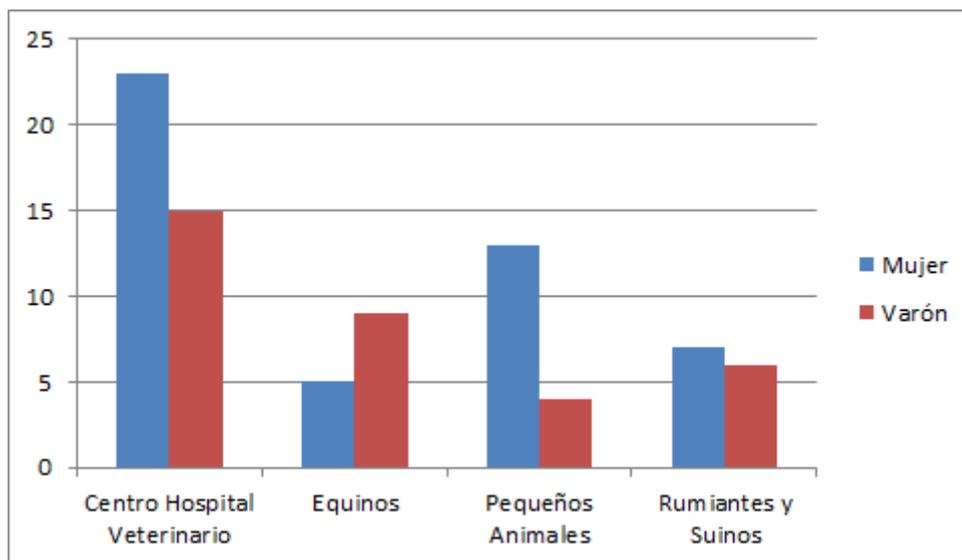
Distribución de cargos docentes dentro del Instituto de Producción Animal según área y sexo



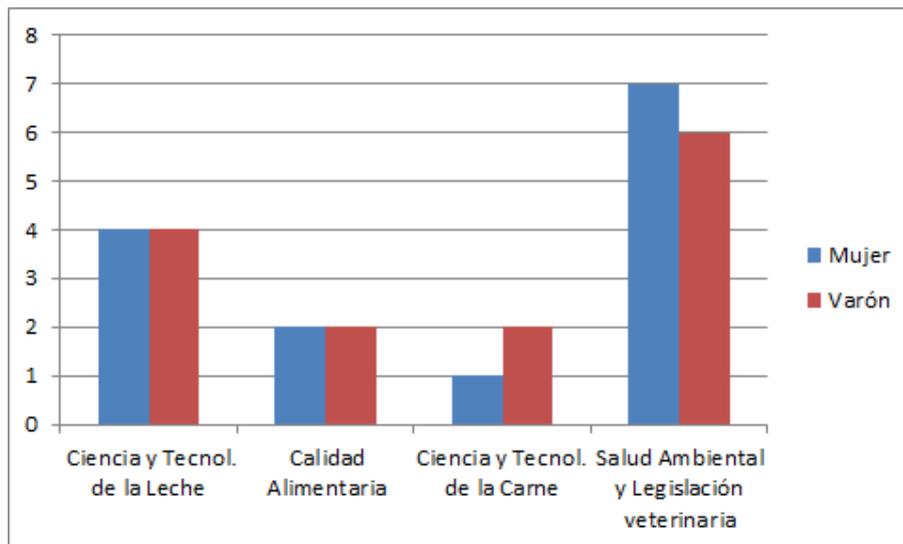
Distribución de cargos docentes dentro del Instituto de Patobiología según área y sexo



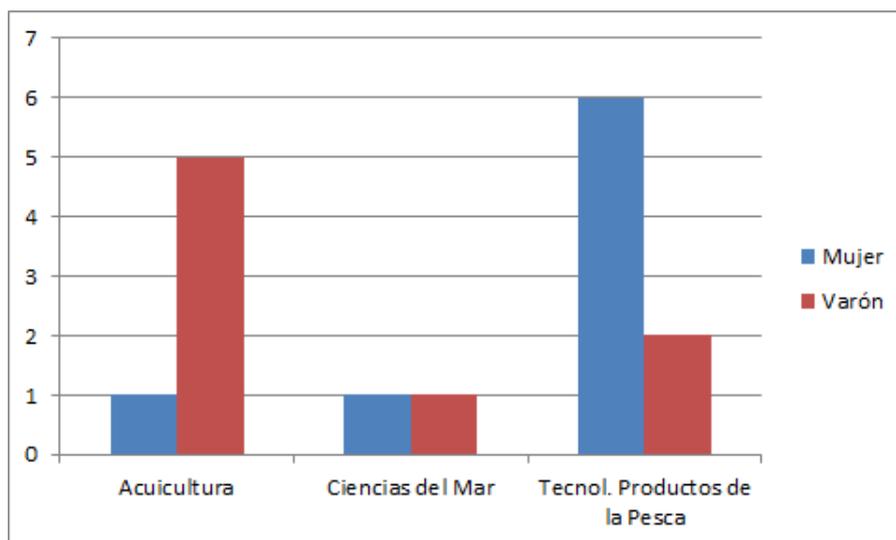
Distribución de cargos docentes dentro del Instituto de Clínicas Veterinarias según área y sexo



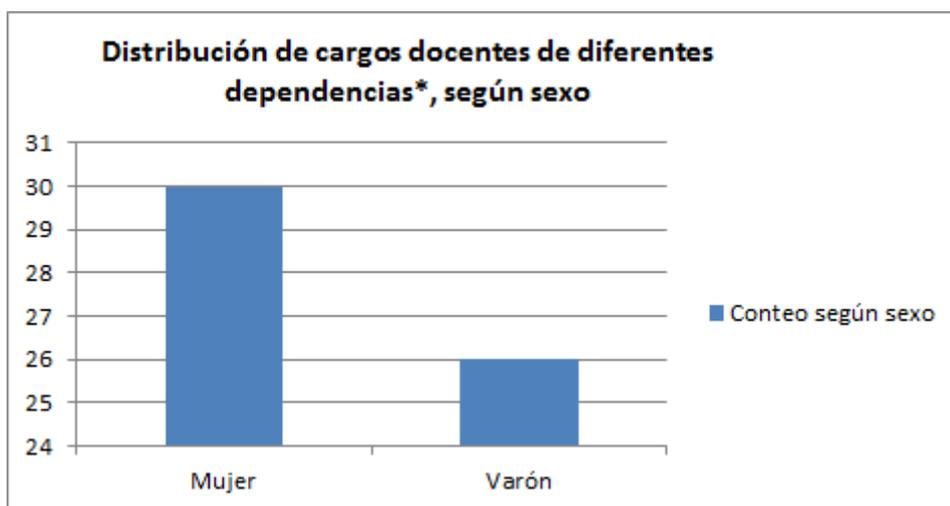
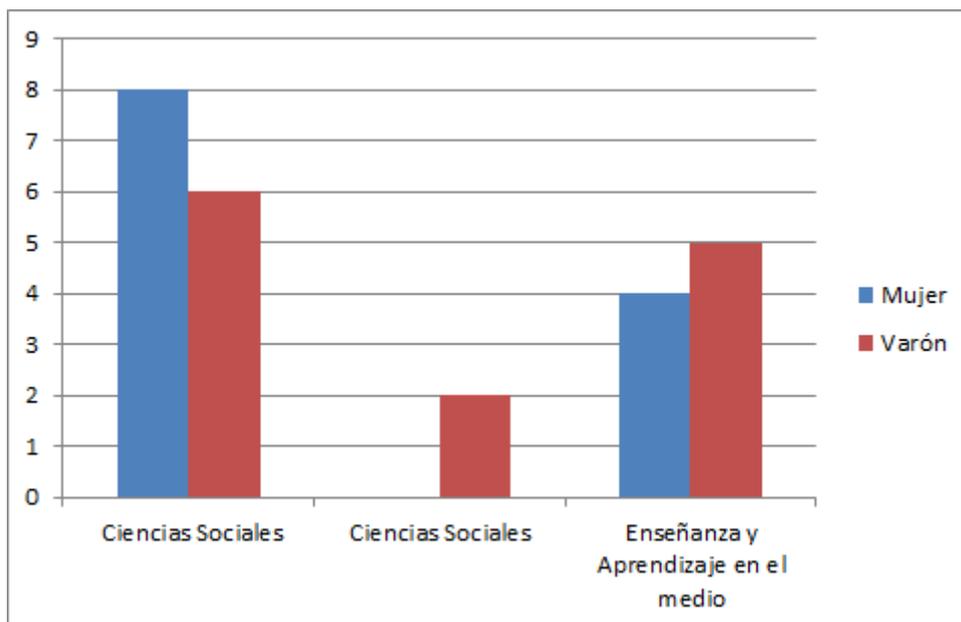
Distribución de cargos docentes dentro del Instituto de Ciencias y Tecnología de los Alimentos según área y sexo



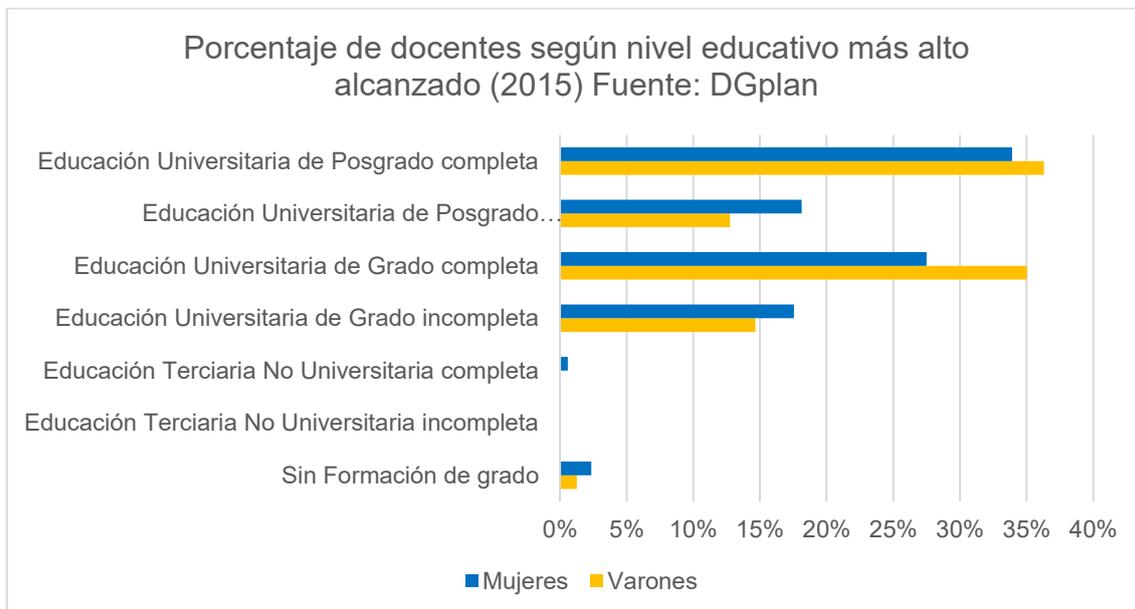
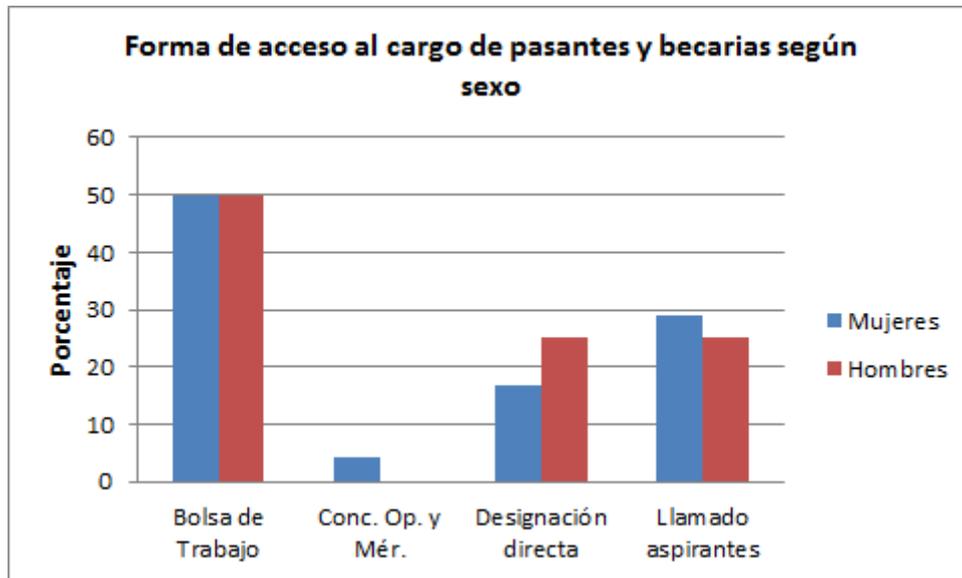
Distribución de cargos docentes dentro del Instituto de Investigaciones Pesqueras según área y sexo



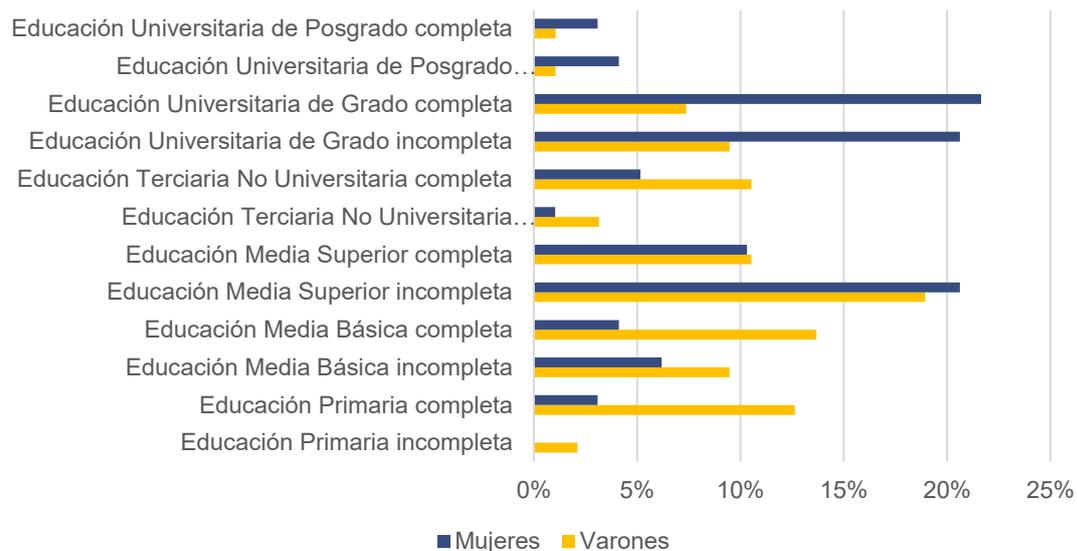
**Distribución de cargos docentes dentro del Instituto de Actividades
Descentralizadas y Medio Ambiente según área y sexo**



* Centro Universitario Región Litoral Norte, Unidad de Planeamiento y Evaluación Institucional, Departamento de Educación Veterinaria, Secretaría del Egresado, Secretaría Estudiantil, Atención Psicopedagógica, Educación Continua y Campos Experimentales.



Porcentaje de TAS según nivel educativo más alto alcanzado
(2015) Fuente: DPlan.



Distribución de grados TAS según sexo

	N° de varones	N° de mujeres	% de masculinización	total
Grado 10	1	0	100%	1
Grado 11	2	0	100%	2
Grado 12	3	8	27%	11
Grado 14	2	7	22%	9
Grado 16	1	1	50%	2

**N° de compensaciones por concepto de horas extras o nocturnas recibidas por
funcionariado TAS según seo**

	Varones N° y %		Mujeres N° y %		Total	
1 tipo de compensación por horas extras o nocturnas	12	30%	6	60%	18	36%
2 tipos de compensaciones por horas extras o nocturnas	28	70%	4	40	32	64%
Total	40	100%	10	100%	50	100%

Tipo de compensaciones cobradas en 2020 en funcionariado TAS

	N° de varones	N° de mujeres	total
horas extras (días hábiles e inhábiles)	36	9	45
horas nocturnas	32	5	37
Manejo material cadavérico	9	4	13
dedicación compensada	18	34	52

N° de funcionarias/os TAS según montos recibidos (en pesos promedio mensual) por horas extras y en nocturnidad

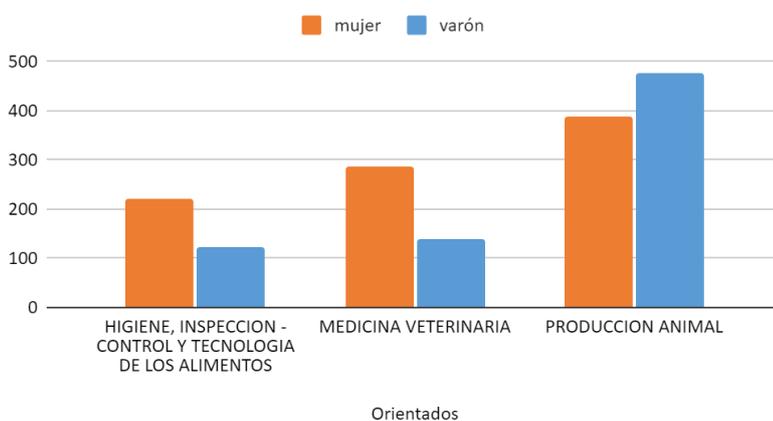
	N° de varones	N° de mujeres	total
menor a \$ 1.000	6	5	11
entre 1.001 y 5.000	8	1	9
entre 5.001 y 10.000	5	2	7
entre 10.001 y 15.000	11	1	12
más de 15.000	10	1	11
Total	40	10	

N° de funcionarias/os TAS según montos recibidos (en pesos promedio mensual) por dedicación compensada según sexo

	N° de varones	N° de mujeres	total
menor a \$ 1.000	2	3	5
entre 1.001 y 5.000	8	15	23
entre 5.001 y 10.000	7	14	21
más de 10.000	1	3	4
	18	35	53

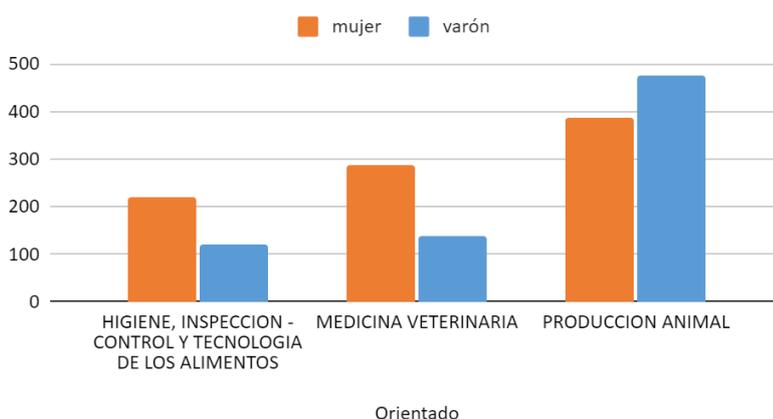
ESTUDIANTES EGRESADOS DEL 2003 AL 2007 SEGÚN SEXO Y ORIENTACIÓN

Egresados del 2003 al 2007 según el sexo y la orientación.



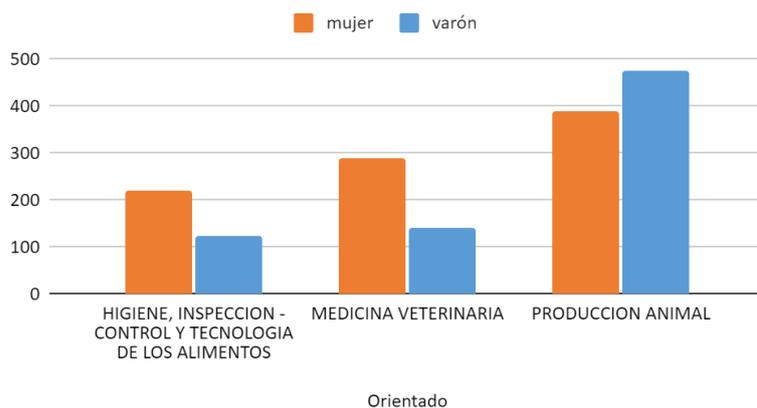
ESTUDIANTES EGRESADOS DEL 2008 AL 2013 SEGÚN SEXO Y ORIENTACIÓN

Egresados del 2008 al 2013 según sexo y orientación.



ESTUDIANTES EGRESADOS DEL 2014 AL 2018 SEGÚN SEXO Y ORIENTACIÓN

Egresados del 2014 al 2018 según sexo y orientación.



N° de funcionarias/os que solicitaron licencia por maternidad o paternidad durante los años 2019 y 2020 según sexo.

		N° Varones			N° Mujeres			Total
		docentes	TAS	total	docentes	TAS	Total	
año 2019		2	0	2	8	2	10	12
año 2020		2	2	4	14	1	15	19
subtotal cargos		4	2	6	22	3	25	31