



**RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNOSTICO  
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO  
PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
“Modelo de calidad con equidad de género”  
EN LA UDELAR**

**RESUMEN AVALADO POR LA COMISIÓN ABIERTA DE GÉNERO**

**Dra. Cristen Dávalos  
Agosto, 2014**

## INDICE

Prologo de la Comisión Abierta de Equidad de Género	3
Presentación y antecedentes del <i>Modelo de calidad con equidad de género</i> (MCEG)	4
Síntesis de los resultados generales de la UdelaR	6
Recomendaciones por servicio	8
Facultad de Agronomía	8
Facultad de Ciencias Económicas y de Administración	11
Facultad de Ciencias Sociales	12
Facultad de Derecho	12
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	15
Facultad de Psicología	16
Facultad de Veterinaria	17

## PROLOGO DE LA COMISIÓN ABIERTA DE EQUIDAD DE GÉNERO

El 26 de marzo de 2012, en su resolución Nº 4, el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal (CDGAP) de la Udelar creó la Comisión Abierta de Equidad de Género (Comisión de Género) con el cometido de “entender en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas universitarias”. En particular se le encomendó a la Comisión elaborar, con el asesoramiento del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), una propuesta de acciones para que la Udelar cumpla con el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

La propuesta elevada por la Comisión de Género al CDGAP planteaba la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad en siete facultades de la Udelar: Agronomía, Ciencias Económicas y de Administración, Ciencias Sociales, Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación, Psicología y Veterinaria. El Modelo es un sistema certificable de gestión organizacional que asegura tanto la calidad como la equidad de género en los procesos administrativos y de gestión de personal. Su aplicación es coordinado con un Comité Asesor presidido por el INMUJERES e integrado por el Instituto Nacional de Calidad (INACAL), el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la entidad de Naciones Unidas para la Mujer (ONU-Mujeres) y el PIT-CNT. El proceso se desarrolla en cuatro niveles, cada uno de los cuales es certificado mediante una auditoría externa. El primer nivel implica el compromiso institucional, el diagnóstico y la elaboración de planes de capacitación y acción; en los subsiguientes niveles, esos planes se implementan, se evalúan y se ajustan a las nuevas necesidades que surjan.

Este documento presenta los hallazgos principales de los productos que surgen de la etapa inicial del primer nivel del Modelo: el diagnóstico de la situación actual en los siete servicios. Para realizar el diagnóstico en cada servicio se contrataron a equipos técnicos especializados en el análisis de género<sup>1</sup> y una coordinadora general, la Dra. Cristen Dávalos, autora del presente documento, que además de supervisar el trabajo de las expertas en los servicios, realizó un diagnóstico de la situación general en la Udelar, a partir de los censos y otros datos brindados a nivel central.

La Comisión reconoce el apoyo de las autoridades de los servicios donde se aplica el Modelo en todo el proceso de elaboración del diagnóstico y felicita a los Comités y los equipos de expertas su esfuerzo por producir un diagnóstico detallado y riguroso que ofrece un claro punto de partida para que cada servicio pueda avanzar en elaboración del plan de acción para llegar al primer y subsiguientes niveles de certificación.

### **Comisión Abierta de Equidad de Género**

Daniel Sastre y Miriam Gómez (Agremiación Federal de Funcionarios de la Udelar), Susana Escudero (Asociación de Docentes de la Udelar), Generosa García (Dirección General de Personal), Verónica Pérez Manukián (Rectorado), Niki Johnson y Mariana Viera (Red Temática de Género de la Udelar)

---

<sup>1</sup> Trabajaron: Nicole Champion y Susana Kauffman en Agronomía; Andreina Moreira y Cristina Borges en Ciencias Económicas; Laura Latorre y Alejandra Moreni en Ciencias Sociales; Ma Noel Avas y Ma José Bondoni en Derecho; Ma José Scaniello, Valentina Gómez y Cristen Dávalos en Humanidades; Carolina Clavero y Andrea Melo en Psicología; Natalia Guidobono y María Lebboroni en Veterinaria.

## PRESENTACION Y ANTECEDENTES

En el marco de la implementación del *Modelo de Calidad con Equidad de Género* (MCEG) en la Universidad de la República (UdelaR), la presente síntesis contiene los resultados de la etapa de diagnóstico con perspectiva de género. Los objetivos generales de dicho diagnóstico son: (i) identificar y elaborar una línea de base de las desigualdades laborales entre mujeres y hombres docentes y no docentes, (ii) así como apoyar la formulación de acciones o políticas en base a los problemas o puntos críticos detectados.

El *Modelo de Calidad con Equidad de Género* (MCEG) fue diseñado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), organismo rector en políticas de género en Uruguay, y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), con el objetivo de promover la igualdad en las relaciones laborales entre hombres y mujeres. Ante la constatación de que en la sociedad uruguaya persisten aún profundas desigualdades entre hombres y mujeres, el MCEG es concebido como un mecanismo para revertir las desigualdades laborales mediante un proceso de cambio interno en las organizaciones.

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

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

En el 2013 la Universidad empezó a transitar en el Nivel 1 – compromiso – luego de la aprobación de la resolución en el *Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal* y la firma del convenio<sup>2</sup> con el INMUJERES (MIDES), con el fin de implementar el MCEG como experiencia en las siguientes 7 facultades: Agronomía, Ciencias Sociales, Ciencias Económica, Derecho, Humanidades, Psicología y Veterinaria.

Actualmente, en el primer nivel, se elaboraron 8 informes de diagnóstico. Este documento es una síntesis de los resultados obtenidos de los diagnósticos de la UdelaR en general que fue elaborado a partir de los datos del Censo Web del año 2009, y de

---

<sup>2</sup> Ver comunicado de prensa:

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

los informes de diagnóstico que fueron realizados en los 7 servicios. Los informes utilizaron una metodología en común y contienen un relevamiento en referencia a los 8 ejes de investigación establecido por el INMUJERES<sup>3</sup>. Una lectura cabal de los mismos requiere de los informes de diagnóstico completos, los cuales están disponibles con la Comisión Abierta de Equidad de Género y con los *Comités de calidad con equidad de género* de cada servicio.

---

<sup>3</sup> Ejes de investigación: (i) distribución sociodemográfica, (ii) nivel de entrada a la organización, (iii) cargos, funciones y competencias, (iv) sistema de remuneración, (v) uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad, (vi) oportunidades de capacitación y desarrollo, (vii) prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género, y (viii) la incorporación de la perspectiva de género en cultura organizacional

### ❖ **La Universidad cuenta con más funcionarias mujeres que funcionarios varones**

En el 2009 había 14.244 funcionarios docentes y no docentes en la UDELAR. Se observa un predominio de mujeres, las que alcanzan 58% en comparación de un 42% de varones (8.228 mujeres y 6.016 varones).

### ❖ **La Universidad está atravesando un proceso de feminización en ambos universos (docente y no docente)**

En comparación, la proporción de la feminización es más marcada en los cargos no docentes (66% mujeres no docentes, y 52% mujeres docentes), pero en números relativos hay más mujeres que ejercen funciones docentes (4.385 mujeres docentes y 3.708 mujeres no docentes).

### ❖ **Más mujeres que hombres aspiran trabajar en la Universidad**

Existe una feminización en las inscripciones en llamados a concursos del año 2013 lo cual indica que la institución invoca a más mujeres que hombres.

### ❖ **Hay un volumen importante de mujeres docentes jóvenes**

Entre los y las docentes, llama la atención el predominio de mujeres docentes jóvenes (menor de 30 hasta 39 años), y un mayor número de varones docentes envejecidos (entre 40 y 60 y más años). Sin embargo, este no es el caso para el personal no docente donde la distribución de la edad es similar tanto para hombres como para mujeres no docentes en todos los tramos de edad.

### ❖ **Los cargos políticos y docentes más altos están ocupados en su amplia mayoría por hombres**

Los cargos de decisión política (Consejo Directivo Central, el Rector, los Pro-Rectores, la Asamblea del Claustro de Facultad y los Consejos) están ocupados en su mayoría por hombres. De forma similar, los decanos de las 14 facultades son representados por una mayoría de varones que de mujeres. De forma excepcional, entre los cargos más altos en el ámbito no docente, los directores generales cuentan con una mayor representación femenina (75% mujeres y 25% hombres).

### ❖ **Las docentes mujeres se concentran en los grados inferiores**

Existe una predominación de mujeres en los grados 1 y 2 mientras que en los grados 3, 4 y 5 la relación se invierte, siendo el mayor porcentaje de los varones que las mujeres.

---

<sup>4</sup> El diagnóstico general fue elaborado a partir de los datos del Censo Web del año 2009

❖ **Los cargos de Dedicación Total (DT) tienen un sesgo masculino**

54% de los varones y 46% de las mujeres docentes tienen cargos de DT. Analizando la segregación de docentes con DT por grado se observa una masculinización en los grados más altos, 4 y 5, y los grados menores, 2 y 3, muestran una mayor presencia de mujeres.

❖ **Algunas de las áreas de conocimiento están feminizadas y otras masculinizadas**

En relación a la investigación, las docentes mujeres prevalecen en el área de *Ciencias de la salud* y en menor número en las áreas de *Ciencias Agrarias* y en *Ciencias y Tecnológicas*.

❖ **En la plantilla no docente las mujeres tienen mayor nivel de educación pero predominan en las áreas laborales de menor calificación**

Las mujeres no docentes tienen un mayor nivel educativo (universidad completa), así como una mayor participación en el Programa de Gestión Universitaria (PGU), en el Programa para la Culminación de Estudios Secundarios (PROCES), y cuentan con más horas de capacitación que los hombres, pero predominan en las áreas laborales de menor calificación como son los sectores administrativos y especializados

❖ **Los docentes varones ganan más**

Los ingresos de las mujeres, tanto docentes como no docentes, tienden a concentrarse en las franjas de menores ingresos, mientras que los docentes varones predominan en hogares de ingresos altos.

❖ **Dificultad de conciliar el trabajo en la Universidad con las tareas del hogar**

La situación de al menos 1.660 funcionarios de la Universidad podría estar comprometida por las dificultades de conciliar el trabajo en la Universidad con las responsabilidades domésticos y de cuidados de menores.

❖ **Existen situaciones de acoso laboral en la Universidad**

Para estos casos, existen herramientas de la *Comisión de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación* que refieren a la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso, que podrían ser incluidas en futuras acciones que promuevan la difusión de los mecanismos y procedimientos, así como dar seguimiento de forma confidencial y sistematizar los casos de hostigamiento laboral.

## RECOMENDACIONES POR SERVICIO<sup>5</sup>

Las siguientes recomendaciones surgen del proceso de elaboración del diagnóstico en las siete facultades, y buscan contribuir a la elaboración de un *plan de acción* que permita generar cambios orientados a la equidad de género en el servicio y a la vez lograr la certificación prevista por el Modelo de Calidad con Equidad de Género. Las recomendaciones se establecen en los siguientes 10 ejes temáticos:

- (i) Fortalecimiento de los *Comités de calidad con equidad de género*
- (ii) Definición de una estrategia de difusión y de comunicación
- (iii) Adecuación de los registros con perspectiva de género
- (iv) Profundización del diagnóstico en áreas específicas
- (v) Acciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y violencia de género
- (vi) Inclusión del lenguaje inclusivo a la normativa y otros documentos
- (vii) Elaboración de un *plan de capacitación/sensibilización*
- (viii) Intercambio de experiencias
- (ix) Profundización y creación de una política de uso del tiempo
- (x) Elaboración de un *plan de acción*

### I. FACULTAD DE AGRONOMIA

#### ❖ Fortalecimiento del *Comité de calidad con equidad de género* en la Facultad de Agronomía:

- Incorporar representante de los tres órdenes en el Comité de Calidad con Equidad de la Facultad de Agronomía, así como un/a delegado/a de cada Departamento Académico y un representante de la UNEAM. Comprometer a los sindicatos docentes, no docentes y las asociaciones de estudiantes con el Modelo.
- Nombrar una persona titular y otra suplente de manera a optimizar las posibilidades de participación.
- Marcar un día de reunión con una frecuencia preestablecida.
- Asignar a la Comisión de género mayor recursos humanos y materiales, por ejemplo, atribuyendo a las/os integrantes del Comité una dedicación horaria determinada y un presupuesto propio.
- Establecer una reserva presupuestal para solventar los gastos de implementación del Modelo de Calidad, en particular las auditorías.

---

<sup>5</sup> Las recomendaciones surgen de los informes de diagnóstico elaborados a partir de datos cuantitativos y cualitativos de los años 2013 y 2014 en las siguientes 7 facultades: Agronomía, Ciencias Sociales, Ciencias Económica y de Administración, Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación, Psicología y Veterinaria.



- Atribuir al Comité la jerarquía de Comisión Asesora del Consejo de Facultad y apuntar a la participación de las máximas autoridades de la Facultad.
- ❖ **Adecuación de los registros con perspectiva de género:**
- La FAGRO tiene que mejorar el acceso a los datos acerca de las remuneraciones del funcionariado.
  - Inclusión de las variables sexo, raza/etnia, clase, edad, orientación sexual y la discapacidad de la población estudiantil, docente y administrativa de las instituciones de enseñanza superior.
  - Incorporar indicadores de género en la autoevaluación institucional.
- ❖ **Profundización del diagnóstico en áreas específicas:**
- Sociodemográfico: realizar una investigación cualitativa más detallada para saber en qué medida estar soltera constituye o no una elección.
  - Uso del tiempo: el diagnóstico puso en evidencia la importante presencia de funcionarios en edades reproductivas, particularmente de las docentes, por lo que sería muy útil que la Facultad implemente la encuesta del uso del tiempo.
  - Renumeraciones: se recomienda interpretar las diferencias muy significativas encontradas en el otorgamiento de algunas compensaciones tales como la radicación en el interior.
- ❖ **Acciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y violencia de género:**
- Las autoridades de la Facultad de Agronomía, deben asumir el compromiso de rechazar toda práctica de acoso sexual y violencia de género, así como la responsabilidad de su prevención, desaliento, sanción y eliminación. Esta responsabilidad abarca todas las situaciones que puedan ocurrir entre el funcionariado, y entre el personal docente o no docente y el estudiantado tanto en Montevideo como en las Estaciones Experimentales.
  - Definir qué autoridades del servicio pueden recibir las denuncias de acoso y discriminación, velando por el seguimiento de las mismas y garantizando la confidencialidad del /de la denunciante, así como mantener la información en reserva hasta que se inicie la investigación administrativa del caso con las garantías de acuerdo a la norma.
  - Registrar el número de denuncias.
  - Organizar capacitaciones al personal docente y no docente, en la Facultad de Agronomía, dado la distancia y el tiempo de traslado que implican participar en actividades de capacitación en el centro. La actividad del 17 de marzo demostró la necesidad de proseguir con

nuevas instancias referidas al acoso sexual, laboral, y las discriminaciones en general.

- La Unidad de Extensión y Actividad en el Medio tiene un rol clave en la difusión de toda política, prevención y acciones de prevención de violencia basada en género y en particular para que circule el procedimiento de denuncia y se asegure que está siendo conocido.

❖ **Inclusión del lenguaje inclusivo a la normativa y otros documentos:**

- Sensibilizar a las Directoras de Divisiones para que la redacción de los perfiles se haga con lenguaje inclusivo, sin sesgos ni estereotipos de género y que los llamados den cuenta de la intención de brindar igualdad de oportunidades a mujeres y varones.
- Aplicar una denominación uniforme para los titulares de grados y postgrados de cada disciplina.
- Profundizar la sensibilización y capacitación de la UNEAM en género, para lograr una comunicación escrita y visual sensible al género.

❖ **Elaboración de un *plan de capacitación/sensibilización*:**

- Organizar y promover cursos destinados a capacitar al personal técnico administrativo y de servicio en la temática de género, incluyendo los temas de acoso sexual, laboral, y en lenguaje inclusivo, de forma descentralizada apuntando a que llegue a todos los lugares de la Facultad.
- Registrar aquellos cursos de educación permanente y de maestría que abordan las relaciones de género sea en parte de su contenido o de manera transversal.

❖ **Intercambio de experiencias:**

- Se sugiere establecer encuentros con *Comités de calidad con equidad de género* de otras Facultades para intercambiar buenas prácticas y avances en el desarrollo del Modelo.

❖ **Elaboración de un *plan de acción* en la Facultad de Agronomía:**

- Establecer coordinaciones entre el Comité de Calidad con Equidad de Género y la Unidad de Evaluación y Planeamiento Institucional de manera a acordar objetivos, metas e indicadores y transversalizar la perspectiva de género en la Unidad de Evaluación y Planeamiento institucional.

## II. FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN

### ❖ **Adecuación de los registros con perspectiva de género:**

- Diseñar un sistema de información integral, que permita monitorear las principales variables por sexo. Esto implica Implementar cambios que permitan presentar la información por sexo, tanto de los diferentes puestos de trabajo como de las remuneraciones pagadas en relación a estos cargos, así como los datos referidos a la composición demográfica de la población, el acceso a concursos y cargos, la gestión de licencias.
- Generar un sistema de información con perspectiva de género requiere cambios en algunos procesos administrativos, en particular la modificación de algunos formularios actualmente en uso, como por ejemplo la información relevante a la modalidad de licencia que se aplica, las incidencias que se registran en los procesos habituales de trabajo y profundizar también el registro de actividades.

### ❖ **Profundización del diagnóstico en áreas específicas:**

- Trayectoria académica: analizar la movilidad femenina en el ámbito docente.
- Planes de carrera: los planes de carrera también deberían analizados en esta nueva etapa de departamentalización
- Uso del tiempo: implementar análisis que permitan discutir los procesos de uso del tiempo y corresponsabilidad familiar entre las personas que trabajan en la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

### ❖ **Elaboración de un *plan de capacitación/sensibilización*:**

- Sensibilización sobre los procesos de prevención y tratamiento de inequidades de género, acoso sexual y violencia de género.

### ❖ **Intercambio de experiencias:**

- Implementar procesos de intercambio horizontal, aprovechando la experiencia de colectivos que vienen trabajando con temas de equidad, calidad y mejora de procesos.

### ❖ **Elaboración de un *plan de acción* en la Facultad de Ciencias Económicas:**

- Implementar un observatorio que analice los procesos de cambio en lo que refiere a la distribución demográfica y de cargos, las brechas salariales y los rezagos en el acceso al cargo. Esta actividad se sugiere sea realizada en un marco de colaboración con el Comité de Equidad de Género existente y las unidades curriculares que tienen vínculos con el tema.

### III. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

- ❖ **Adecuación de los registros con perspectiva de género:**
  - El sistema informático SIAP tiene algunas limitaciones para el análisis de ciertos indicadores necesarios para el diagnóstico (por ejemplo, el sistema de remuneraciones)
  
- ❖ **Profundizar en los siguientes ejes de investigación:**
  - Uso del tiempo: la Facultad no cuenta con una política escrita y explícita en este sentido, más allá de que sí se garantiza el cumplimiento de la normativa general del trabajo del funcionariado público y la normativa específica del personal de la Universidad.
  
- ❖ **Acciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y violencia de género**
  - Existe la necesidad de articular con la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación y la concreción de un mecanismo de detección y recepción de denuncias en el Servicio.
  
- ❖ **Elaboración de un *plan de acción* en la Facultad de Ciencias Sociales:**
  - El programa LLOA (Llamados a Oportunidades de Ascenso) podría favorecer cierta movilidad en la estructura docente para ambos sexos.
  - La Facultad de Ciencias Sociales cuenta con una larga trayectoria en materia de investigación y formación en género que se constata por la cantidad de producción académica, la participación de un número importante de docentes en la Red Temática de Género y las opciones de formación de grado y posgrado sobre esta temática. Es un buen punto de partida para promover cambios a la interna de la institución hacia la igualdad y la equidad de género, y generar sinergias con el Comité.

### IV. FACULTAD DE DERECHO

- ❖ **Fortalecimiento del *Comité de calidad con equidad de género* en la Facultad de Derecho:**
  - Promover la participación de las y los integrantes ya designados
  - Nombrar alternos/as para las áreas que no lo han hecho aún de manera de garantizar la representación de las áreas en las reuniones.
  - Ampliar sus integrantes convocando a áreas sin representación actual pero claves en el proceso como Recursos Humanos, y extender la invitación al referente de la carrera de Relaciones Laborales experto en Calidad ya identificado por el Comité.

- Garantizar la participación de un/a asistente académico/a por su rol de representación del Decanato
- Solicitar la asignación de horas específicas para el trabajo en el Modelo de Calidad con Equidad para quienes integran el Comité.
- Apertura de un rubro presupuestal con asignación de recursos dirigidos a la aplicación del Modelo y reajutable año a año, en el presupuesto de la Facultad.

❖ **Definición de una estrategia de difusión y de comunicación:**

- Definir una estrategia de comunicación del Modelo
- Articular comunicaciones a través de Decanato con la persona responsable de la página web.
- Identificar otras vías de difusión y de comunicación existentes en la Facultad.
- En las charlas de bienvenida realizadas por el CED a cada generación, integrar un pequeño módulo sobre el Modelo de Calidad con Equidad, así como otras acciones en relación a la equidad de género existentes en el servicio.

❖ **Adecuación de los registros con perspectiva de género:**

- Agregar plenamente la variable sexo en el SIAP que facilite la obtención de todo tipo de datos desagregados por sexo.
- Incorporar al sistema de gestión de personal otras variables como lo son: número de hijos/as o niñas/os a cargo, número de dependientes a cargo, estado civil o conyugal, área geográfica de trabajo, ascendencia étnico-racial, si la persona tiene una discapacidad.
- Agregar la variable sexo al registro que lleva adelante la Escuela de Posgrado de Facultad de Derecho, así como también si la persona es funcionaria/o docente o TAS de Facultad de Derecho y la edad, de manera de saber el número y el perfil de las personas que se capacitan.
- Incluir la variable sexo a los datos que se recogen en la Memoria institucional que elabora Decanato bianualmente.

❖ **Profundizar en áreas específicas investigación:**

- Trayectoria académica: analizar como desarrollan su carrera las y los docentes, identificar el rol de los LLOA en la movilidad de las mujeres a grados más altos y el acceso de las mujeres al régimen de dedicación total.
- Remuneraciones: continuar investigando en la temática con los datos de salarios totales a fin de comprobar la existencia o no de brechas salariales en Facultad de Derecho.
- Capacitación: implementar acciones para la detección de necesidades de capacitación en docentes y no docentes que mejoren el desempeño

de su tarea, a la vez que les permitan acceder a méritos para ascender en su carrera.

❖ **Inclusión del lenguaje inclusivo a la normativa y otros documentos producidos por la institución:**

- Incorporar el lenguaje inclusivo a los contenidos escritos ya sea internos como hacia el exterior.

❖ **Acciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y violencia de género:**

- Desarrollar una política en Facultad de Derecho sobre acoso sexual e inequidades de género que garantice la confidencialidad, sea difundido en toda la organización, y cuente con personas referentes con formación específica en género y acoso sexual.

❖ **Elaboración de un plan de capacitación/sensibilización:**

- Sensibilizar y capacitar a funcionarias/os docentes y TAS, de todos los niveles jerárquicos, a estudiantes, y a los propios integrantes del Comité sobre género y acoso sexual laboral. Se recomienda que estas instancias tengan el aval de las autoridades de la Facultad.
- Elaborar una campaña de difusión de los servicios y prestaciones existentes en la Facultad en relación a los cuidados y así como también de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados entre mujeres y varones, promoviendo un involucramiento mayor de los varones.

❖ **Profundización y creación de una política de uso del tiempo:**

- Implementar un relevamiento de las necesidades en relación al uso del tiempo de funcionarias y funcionarios docentes y TAS en Facultad de Derecho.
- Crear una sala de amamantamiento para el uso de las trabajadoras docentes, TAS, y estudiantes.
- Crear un servicio de guardería para los hijos menores a cargo de los y las funcionarios/as.

❖ **Elaboración de un *plan de acción* en la Facultad de Derecho:**

- Incorporar la perspectiva de género en la currícula universitaria

## V. HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

- ❖ **Fortalecimiento del *Comité de calidad con equidad de género* en la Facultad de Humanidades:**
  - Promover la participación de las y los integrantes ya designados
  - Nombrar alternos/as para garantizar la representación de las áreas en las reuniones.
  - Ampliar sus integrantes convocando a áreas sin representación actual pero claves en el proceso.
  - Frente al cambio de autoridades en los próximos meses, será clave garantizar la participación de un/a asistente académico/a por su rol de representación del Decanato.
  
- ❖ **Definición de una estrategia de difusión y de comunicación:**
  - Divulgar la existencia de una política institucional de prevención y tratamiento de casos de acoso sexual, laboral, violencia y discriminación a través de correo electrónico, Plataforma EVA, boletín institucional de la FHCE, carteleras de los Institutos, departamentos, programas, y secciones, reuniones o actividades periódicas.
  
- ❖ **Adecuación de los registros con perspectiva de género:**
  - Se recomienda incorporar plenamente la variable sexo en el SIAP que facilite la obtención de todo tipo de datos desagregados por sexo.
  
- ❖ **Profundización del diagnóstico en áreas específicas:**
  - Trayectorias académicas: conocer las trayectorias del personal docente de FHCE para analizar la movilidad de las mujeres.
  
- ❖ **Acciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y violencia de género:**
  - Identificar los procedimientos adecuados para garantizar al personal el acceso al mecanismo de denuncia, de negociación y de mediación según corresponda.
  
- ❖ **Elaboración de un plan de capacitación/sensibilización:**
  - Proponer estrategias, elaborar, planificar y ejecutar acciones de promoción y prevención en las siguientes temáticas:
    - Acoso laboral: establecer un programa de sensibilización continua que dé a conocer y desaliente el hostigamiento, el acoso y la violencia sexual, y toda forma de discriminación, a través de campanas visuales, folletos y volantes informativos y otras herramientas de difusión.

- Equidad de género: sensibilizar al personal de la facultad en género, ya sea a docentes como funcionarios/as TAS.

❖ **Profundización y creación de una política de uso del tiempo:**

- Implementar un relevamiento de las necesidades en relación al uso del tiempo de funcionarias y funcionarios docentes y TAS
- Considerar trayectorias reproductivas en los curriculums al momento de los concursos y renovaciones
- Difundir y estimular la corresponsabilidad, ya sea por cuidado de menores como de personas adultas.
- Gestionar en conjunto con distintos servicios de la Udelar que mantienen cercanía territorial entre sí la creación de una Guardería.

## VI. FACULTAD DE PSICOLOGIA

❖ **Fortalecimiento del *Comité de calidad con equidad de género* en la Facultad de Psicología:**

- Completar la integración del Comité con representantes del orden estudiantil y Egresados.

❖ **Definición de una estrategia de difusión y de comunicación:**

- Realizar difusión de la existencia, cometidos y avances del Comité, a los diversos actores de la Facultad, así como al personal que específicamente tomará parte en los procesos de cambio de estructura de trabajo en la gestión de la calidad con equidad.

❖ **Adecuación de los registros con perspectiva de género:**

- Incorporar en todas las bases de datos y registros la variable sexo
- Incorporar al sistema de gestión de personal otras variables como lo son: tipo de hogar, residencia territorial, entre otras.

❖ **Acciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y violencia de género**

- Ampliar la difusión del mecanismo existente en la UdelaR y procedimiento de denuncia sobre para Acoso y Discriminación, informando su carácter confidencial y las formas de realizar las denuncias.



❖ **Inclusión del lenguaje inclusivo a la normativa y otros documentos producidos por la institución:**

- Incorporar en la comunicación institucional el uso de lenguaje inclusivo y no sexista. Asegurar que en las resoluciones del Consejo – sobre todo en lo que refiere a llamados – se utilice ese mismo lenguaje.

❖ **Elaboración de un *plan de capacitación/sensibilización*:**

- Elaborar un plan articulado con los actores/as claves y en todos los espacios de toma de decisiones (ej: tribunales de concursos, Gestión Edilicia, Intendencia, etc.)

❖ **Elaboración de un *plan de acción* en la Facultad de Psicología:**

- Elaborar un *Plan de Acción* que tome en cuenta las brechas identificadas en la etapa de diagnóstico, y evaluar los impactos y resultados de las mismas acciones mediante indicadores, plazos, etc.
- Elaborar un *Plan de Acción* que considere las características del personal de la Facultad (ej: feminización del personal y la distribución sociodemográfica de la Facultad)

## VII. FACULTAD DE VETERINARIA

❖ **Fortalecimiento del *Comité de calidad con equidad de género* de la Facultad de Veterinaria:**

- Ampliar la participación y promover mayor compromiso de las y los integrantes de la Comisión de Equidad y Género.
- Mejorar el registro de actas y actividades promoviendo una sistematización actualizada y electrónica de las acciones y los resultados.
- Incorporar varones al Comité de Calidad con Equidad de Género.

❖ **Definición de una estrategia de difusión y de comunicación:**

- Difundir los cometidos y las acciones que desarrolla la Comisión a través de la página web.
- Incluir en el Curso Introductorio y en la Guía del Estudiante la existencia de la Comisión de Equidad y Género, sus cometidos y funciones.
- Difundir la existencia del servicio de Sala de Lactancia
- Difundir el Diagnóstico realizado y sus conclusiones.

- ❖ **Adecuación de los registros con perspectiva de género:**
  - Incluir la variable sexo en todas las bases de datos de la F.VET., sensibilizar en su registro y análisis posterior.
- ❖ **Profundización del diagnóstico en áreas específicas:**
  - Trayectoria académica: analizar la movilidad de las mujeres docentes
  - Monitorear de manera periódica los indicadores de cargos políticos y académicos.
- ❖ **Acciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y violencia de género:**
  - Ampliar medidas de sensibilización que promuevan la desnaturalización de situaciones de acoso sexual y laboral.
  - Divulgar la existencia del 'Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Udelar' recientemente elaborado.
  - Avanzar en un protocolo escrito avalado por el Consejo sobre situaciones de violencia de género delimitando claramente las acciones de competencia de la Comisión de Equidad y Género, y divulgarlo
- ❖ **Inclusión del lenguaje inclusivo a la normativa y otros documentos producidos por la institución:**
  - Incluir en las acciones de sensibilización la elaboración de documentación con lenguaje inclusivo.
  - Capacitar especialmente a quienes son responsables de: llamados, publicaciones en la web, resoluciones de Consejo, publicaciones técnicas, guía del estudiante, entre otros documentos públicos.
- ❖ **Elaboración de un *plan de capacitación/sensibilización*:**
  - Efectuar acciones de sensibilización para los distintos órdenes del Servicio, que posibiliten desarticular mitos que promueven inequidades de género.
  - Generar actividades de capacitación en género a un núcleo central de funcionariado docente y no docente que esté sensibilizado y sirva de agentes de cambio en la organización
- ❖ **Profundización y creación de una política de uso del tiempo:**
  - Promover el uso de la Sala de Lactancia:
    - Difundir la existencia de la Sala.
    - Registrar el uso de la Sala de Lactancia de manera ordenada y difundir anualmente sus resultados.

- Contar con una Sala de Lactancia completa, que permita un espacio más amplio, promoviendo que el hijo/a pueda ser amamantado/a en ésta.
- Considerar las necesidades de cuidado de hijos/as, especialmente pequeños/as, de las personas que brindan función en el servicio, ante la perspectiva de la nueva Facultad, la cual se encontrará alejada de los servicios de guardería y cuidados usuales de los/as funcionarios/as.
- Estudiar mediante la implementación del 'Formulario de Uso del Tiempo' las actividades remuneradas extra-Facultad, la formación, y las tareas domésticas y de cuidados a personas dependientes; en hombres y mujeres.