



# DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

FACULTAD DE INGENIERÍA

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Elaboración del diagnóstico realizado por el Comité de Equidad y Género de la Facultad de Ingeniería

MONTEVIDEO, Noviembre 2022

# ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
Introducción.....	5
Breve historia del servicio .....	7
Organización de la Fing .....	8
La institucionalidad de género en la Fing.....	11
Metodología del diagnóstico .....	13
Análisis de resultados .....	15
Distribución sociodemográfica .....	15
Puestos de trabajo.....	21
Sistema de remuneraciones .....	37
Corresponsabilidad y Cuidados.....	44
Oportunidades de capacitaciones y desarrollo.....	46
Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras .....	52
Uso de licencias .....	55
Principales características del estudiantado .....	56
Propuesta académica .....	65
El edificio y la inclusión de la perspectiva de género y no discriminación .....	65
Acciones de comunicación.....	67
Análisis FODA .....	72
Hallazgos, síntesis .....	75
Anexos .....	81

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Integración del MCEG.....	11
Cuadro 2 Media de edad del funcionariado según género .....	16
Cuadro 3 Nivel educativo de docentes.....	19
Cuadro 4 Nivel educativo del funcionariado TAS.....	20
Cuadro 5 Media de antigüedad (años) según género .....	21
Cuadro 6 Postulaciones e ingresos docentes.....	22
Cuadro 7 Ingresos del funcionariado TAS por género .....	23
Cuadro 8 Distribución de personal docente por tipo de contrato.....	24
Cuadro 9 Distribución del personal TAS por tipo de contrato .....	24
Cuadro 10 Grado docente según sexo .....	27
Cuadro 11 DT distribuidos por grado .....	28
Cuadro 12 Escalafón del personal TAS según sexo.....	29
Cuadro 13 Género de cargos de jefaturas docentes (Institutos y Decanato) .....	30
Cuadro 14 Género de cargos de jefaturas funcionariado TAS .....	30
Cuadro 15 Porcentaje de mujeres y varones por Instituto .....	31
Cuadro 16 Integración del personal TAS según género y áreas.....	32
Cuadro 17 Distribución por sexo de la integración del Consejo .....	34
Cuadro 18 Distribución por sexo de la integración del Claustro.....	35
Cuadro 19 Integración global Comisiones.....	37
Cuadro 20 Salario Fijo docente .....	37
Cuadro 21 Salario Fijo TAS .....	38
Cuadro 22 Salario Bruto docente.....	38
Cuadro 23 Salario bruto TAS .....	39
Cuadro 24 Comparación de monto compensaciones docentes .....	39
Cuadro 25 Comparación de monto compensaciones TAS .....	40
Cuadro 26 Número de personas a su cargo con discapacidad, enfermedad crónica o con requerimientos de cuidados especiales. ....	41
Cuadro 27 tenencia de hijos/as .....	42
Cuadro 28 Número de hijos. ....	43
Cuadro 29 Capacitaciones realizadas durante 2019 y 2020 .....	46
Cuadro 30 Capacitaciones realizadas durante 2021.....	47
Cuadro 31 Número de becas investigación y Extensión.....	49
Cuadro 32 Proyectos de extensión financiados .....	49
Cuadro 33 Proyectos de Investigación financiados .....	50
Cuadro 34 Participantes en cursos de formación didáctica a docente .....	51
Cuadro 35 Cantidad de solicitudes de licencia .....	55
Cuadro 36 Total de cantidad de días de licencia según sexo, año.....	55
Cuadro 37 Cantidad de licencias por tipo de licencia según género .....	56
Cuadro 38 Cantidad de estudiantes de FING. ....	57
Cuadro 39 Tramos de edad del estudiantado.....	57
Cuadro 40 Ascendencia étnico-racial principal del estudiantado.....	58
Cuadro 41 Situación laboral del estudiantado .....	59
Cuadro 42 N.º de hijos/as con los que vive.....	60
Cuadro 43 Egresos por género y carrera.....	64
Cuadro 44 Existencia de baños en Edificio Central.....	66

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución del funcionariado por género .....	15
Gráfico 2 Distribución de docentes según género.....	15
Gráfico 3 Distribución de funcionariado según género .....	16
Gráfico 4 Ascendencia étnico racial de docentes. ....	17
Gráfico 5 Ascendencia étnico racial del funcionariado TAS. ....	18
Gráfico 6 Distribución de horas docentes por género.....	25
Gráfico 7 Distribución de horas funcionariado TAS por género.....	26
Gráfico 8 Cantidad de personas con discapacidad a cargo .....	41
Gráfico 9 Número de hijos .....	43
Gráfico 10 Ingreso de estudiantes por género .....	61

# Introducción

El presente diagnóstico se realiza en base a los lineamientos previstos por la 'Guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género'<sup>1</sup> que fuera elaborada por Inmujeres en el marco del Programa de Calidad con Equidad.

La Facultad de Ingeniería, en adelante Fing, se encuentra transitando el Nivel 1 de Compromiso para avanzar en el Proceso de Implementación del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Dicho Modelo es una herramienta que promueve la equidad entre mujeres y varones en las organizaciones, tanto privadas como públicas, y que busca transformar las estructuras laborales, de manera que no existan brechas de género e inequidades, las cuales impactan en la eficiencia y eficacia de las organizaciones.

Actualmente el Modelo se estructura en 4 niveles que, mediante la mirada de la mejora continua, promueve el logro de la finalidad última: la erradicación de las discriminaciones de género en la organización. Cada uno de estos niveles tiene requisitos que deben cumplirse. El Nivel 1 se concentra en producir las capacidades para materializar el **compromiso** asumido en la organización. Una vez logrado el primer nivel y con él, haber accedido al primer sello que demuestra dicho compromiso con la Equidad de Género en la organización, se transita el proceso hacia el Nivel 2. Este Nivel, denominado **implementación**, focaliza en procedimientos de actuación que permitan transparentar las formas de hacer en la organización. El Nivel 3, denominado **mejora**, profundiza en acciones de corresponsabilidad y amplía el ámbito de actuación, ya no sólo en el personal de la organización, sino también hacia proveedores y personal subcontratado. El siguiente Nivel 4 **sostenibilidad**, requiere la

---

<sup>1</sup><https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/2019-03/GuíaCalidadconEquidad.pdf>

evaluación de los efectos de la implementación del Modelo y requiere una nueva evaluación de las brechas de género encontradas.

El proceso de otorgamiento de la certificación exige cumplir con las etapas vinculadas al **ingreso** (solicitud de integración, evaluación por parte de Inmujeres y firma del convenio), **implementación** (cumplimiento de los requisitos), **evaluación** (solicitud de auditoría, realización de evaluación e información) y **certificación** (otorgamiento de la certificación por un año).

Los requisitos para el Nivel 1 implican varias etapas; la primera, la adhesión mediante la firma del Convenio Marco del Acuerdo Inmujeres – FING. La segunda etapa es la construcción de un Diagnóstico o Línea de Base, que es un proceso analítico, estratégico y preventivo, que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para develar problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas. La tercera etapa incluye la Planificación, que es el procedimiento para levantar las inequidades detectadas en el Diagnóstico, implica un Plan de Acción y un Plan de Capacitación, acompañados del diseño de una Política de Calidad.

Los **diagnósticos organizacionales con perspectiva de género** permiten problematizar las prácticas laborales con el fin de revelar cómo las inequidades de género ocurren en la organización. Apoyándose en información leída con perspectiva de género, el diagnóstico organizacional permite comenzar un proceso de reflexión, evaluación y planificación de la gestión de calidad con equidad de género.

El objetivo general de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género es detectar brechas de género y discriminación para dar cuenta de las barreras que entorpecen el logro de la equidad de género en la organización. El diagnóstico se propone **dar cuenta de los sesgos y barreras**, tanto culturales como organizativas, que interfieran en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización, así como en el desarrollo de esas competencias por parte de varones y mujeres.

Para detectar las brechas de género presentes en la organización, se relevaron y analizaron las siguientes dimensiones:

- Distribución socio-demográfica de las personas trabajadoras
- Puestos de trabajo
- Remuneraciones
- Personas dependientes
- Oportunidades de capacitación y desarrollo
- Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras formas de discriminación
- Uso del derecho a licencias

Teniendo en cuenta las particularidades de los Servicios de la Udelar, se incorpora el análisis de las siguientes dimensiones:

- Principales características del estudiantado del Servicio
- Propuesta académica y perspectiva de género
- Aspectos vinculados al edificio

Este diagnóstico fue realizado por el Comité de calidad con equidad de Género de la FING

## Breve historia del servicio

La Fing de la Universidad de la República es la institución de educación superior más antigua en ingeniería del Uruguay y con la mayor oferta de carreras de grado y posgrado. Su objetivo es la formación de profesionales capacitados para afrontar las necesidades y demandas del sector productivo, así como contribuir al desarrollo de la sociedad.

Como parte de la Universidad de la República a la Fing le incumbe, a través de todos sus órganos, en sus respectivas competencias, acrecentar, difundir y defender la cultura; impulsar y proteger la investigación científica y las actividades artísticas y contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su comprensión pública; defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrático-republicana de gobierno.

La Facultad de Matemáticas y Ramas Anexas fue creada por ley el 14 de julio de 1885. Inició sus cursos el 18 de marzo de 1888, en el local situado en la calle Uruguay entre Convención y Arapey (Río Branco) y cuatro años después, en octubre de 1892, reciben el título de Ingeniero, José Serrato, Eduardo García Zúñiga y Pedro Magnou, los tres primeros egresados. El 27 de noviembre de 1915, se dispone la creación de la Facultad de Ingeniería y Ramas Anexas y de la Facultad de Arquitectura en el edificio que ocupa la manzana comprendida entre las actuales calles Cerrito y Juan Lindolfo Cuestas. En 1920 se gradúa la primera mujer ingeniera, su nombre era Juana Pereyra, quien también fue docente en 1924 de la Cátedra de Puentes y Caminos de la Facultad de Ingeniería.

A partir de 1950 se ubica en el actual edificio del Parque Rodó, para el 22 de octubre de 1954 se adopta la denominación de Facultad de Ingeniería y Ramas Anexas por la de Facultad de Ingeniería y Agrimensura que volvió a cambiarse el 16 de julio de 1975, por su nombre actual: Facultad de Ingeniería.

Más allá que la participación femenina en la Facultad de Ingeniería ha existido y venido en aumento sólo María Simón ha accedido al cargo de Decana (durante los períodos de 1998 - 2002, 2002 - 2005, 2015 - 2019 y 2019 – 2023).

## Organización de la Fing

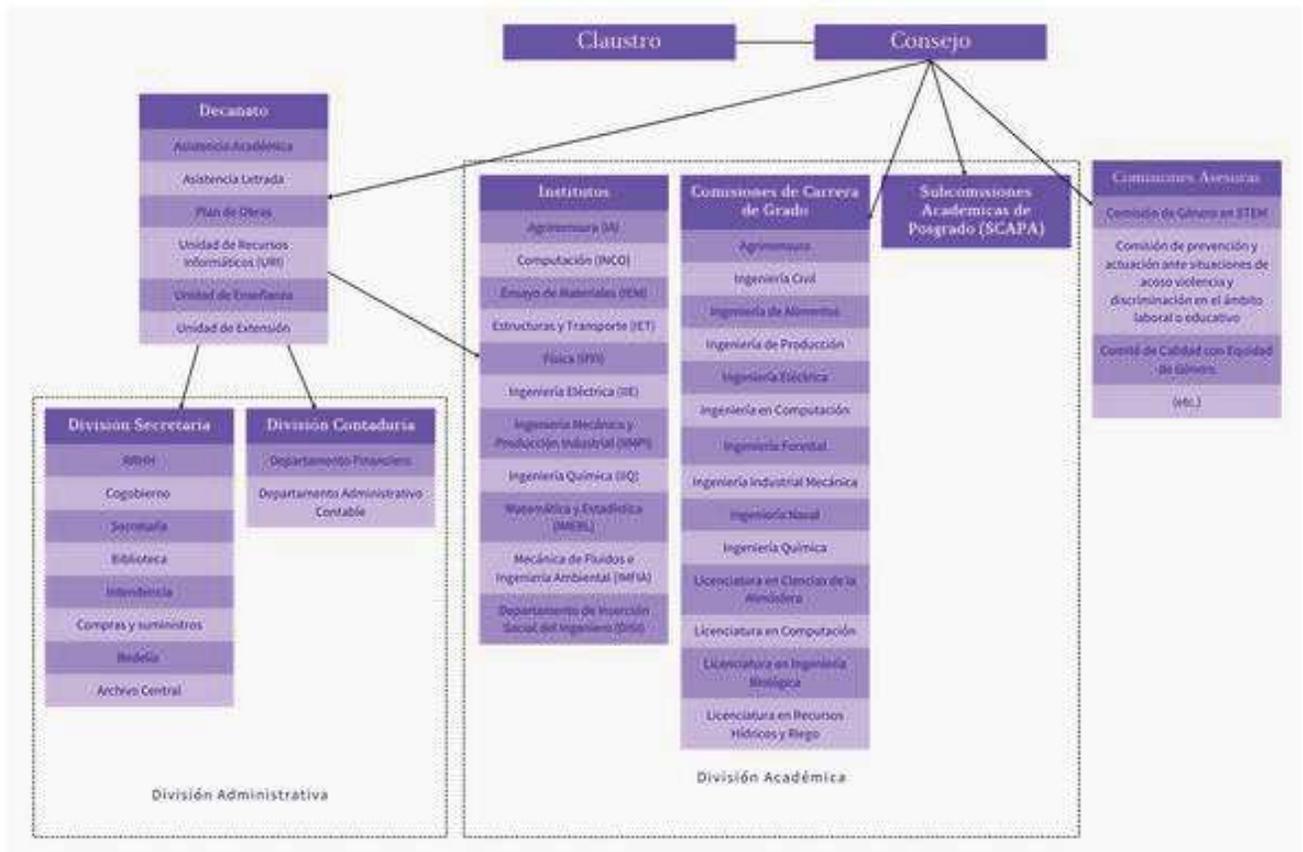
La Udelar como institución se rige por la ley N°12.549 del 29 de octubre de 1958, Ley Orgánica de la Universidad de la República, que la posiciona como ente autónomo (dentro de lo estipulado por la Constitución, la ley mencionada y los reglamentos propios que ésta dicte).

En esta ley se expresa claramente la organización jerárquica de la Universidad y sus servicios. Los espacios de decisión deben tener representación de los tres órdenes (estudiantil, egresado y docente), base de funcionamiento del cogobierno. En su Art. 39 se describe la función del Consejo de Facultad: “Compete a cada Consejo la dirección y administración inmediata de su respectiva Facultad, sin perjuicio de las atribuciones que competen a los órganos centrales de la Universidad”. El Consejo está integrado por representantes de los tres órdenes y por el decano.

En el Art. 43 se define el rol de la Asamblea del Claustro: “La Asamblea del Claustro es órgano elector en los casos que fija esta Ley y de asesoramiento de los demás órganos de la Facultad. Podrá tener iniciativa en materia de planes de estudio”. Está integrada por los tres órdenes.

La Fing está organizada en dos grandes áreas, la académica y la administrativa. El área académica está conformada principalmente por los Institutos, las Comisiones de Carrera y Sub Comisiones Académicas de posgrado. El área administrativa está compuesta por la División Contaduría y la División Secretaría. Dichas áreas dependen del Decanato quien a su vez se encuentra en relación de dependencia con el Consejo de la Facultad, el cual preside. Del Decanato también dependen las y los Asistentes Académicos, la Unidad de Recursos Informáticos, la Unidad de Enseñanza, la Unidad de Extensión, la Asesoría Letrada y Plan de Obras. El Consejo también cuenta con varias comisiones asesoras, en particular el Comité del Modelo de Calidad con Equidad de género se encuentra dentro de ese grupo de entidades asesoras.

El Comité del Modelo de Calidad con Equidad de Género (CEEG) está integrado por los diferentes órdenes y posee un reglamento interno que regula su funcionamiento.



En la Facultad de Ingeniería se dictan las siguientes carreras de grado y carreras de tecnólogo:

Carreras de grado: Agrimensura, Ingeniería Civil, Ingeniería de Alimentos, Ingeniería de Producción, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería en Computación, Ingeniería en Sistemas de Comunicación, Ingeniería Físico-Matemática, Ingeniería Forestal (Tacuarembó), Ingeniería Industrial Mecánica, Ingeniería Naval, Ingeniería Química, Lic. en Ciencias de la Atmósfera, Lic. en Computación, Lic. en Ingeniería Biológica, Lic. en Recursos Hídricos y Riego (RN-Salto)

Tecnólogos: Tecnólogo Cárnico, Tecnólogo en Cartografía, Tecnólogo en Madera (Rivera), Tecnólogo en Telecomunicaciones (Rocha), Tecnólogo Industrial Mecánico, Tecnólogo Informático, Tecnólogo Minero (Treinta y Tres)

Asimismo, cuenta con aproximadamente 50 opciones de posgrado que abarcan diplomas, maestrías y doctorados en diferentes áreas.

<https://www.fing.edu.uy/es/ensenanza/posgrado>

## La institucionalidad de género en la Fing

En este apartado se describen las comisiones relativas al género existentes en la institución.

La Fing cuenta con una **Comisión de Género en STEM** (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) creada por el Consejo el 31 julio de 2018, resolución (Exp. No 060120-001372-18). Dentro de los objetivos de esta comisión está el generar acciones direccionadas a aumentar la matrícula y el interés de las mujeres y niñas por las carreras de STEM y también hacer de la Facultad un ambiente propicio para la participación de mujeres tanto a nivel de estudiantes como de docentes y personal TAS. En tal sentido, orienta las acciones para que sea un ambiente seguro para las mujeres, en el que tengan las mismas oportunidades que los varones. La Comisión está integrada por los tres órdenes y cuenta con la participación de delegadas/os de cada Instituto, aunque no todos los institutos están representados, al igual que el orden de egresados.

En el Anexo I se detallan actividades realizadas por la Comisión STEM, algunas de ellas de forma anual.

La Fing cuenta también con un Comité de Calidad con Equidad de Género, conformado en diciembre de 2019 y convocado desde Decanato. Su cometido es la implementación del modelo. La integración de este comité se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 1 Integración del MCEG

Orden Docente	Isabel Briozzo – Mariana Silva
Orden Estudiantil	Martina Cendoya – Iván Arriola

Orden Egresados	Roberto Vázquez
AFFI	Inicialmente se contó con representación pero desde el 2021 ya no
Dirección de RRHH	Noralí Lagomarsino
Servicio de Comunicación y Publicaciones	Sofía Lagomarsino
Asesora por la CAEG	Virginia Baquet
Decanato	Milton Vázquez

El 30 de junio de 2020 el Consejo de la Fing aprueba la Política de Calidad con equidad de género del servicio y el reglamento de funcionamiento del Comité (Exp. N° 061110-000954-20). Ambos documentos se adjuntan como anexos (Anexo II y III)

# Metodología del diagnóstico

Para la elaboración del Diagnóstico iniciado en enero de 2020 se apeló a la utilización de herramientas cuantitativas y cualitativas. Dentro del primer grupo se encuentran los análisis estadísticos y determinación de indicadores en las distintas dimensiones como son: distribución socio demográfica, puestos de trabajo, sistema de remuneraciones, personas dependientes, oportunidades de capacitación y desarrollo, y finalmente tipo de licencias.

Para cumplir con esta etapa se utilizaron datos de la Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPLAN) correspondientes a enero 2020, y se extrajeron datos de los Censos de Docentes 2015, Censo de Funcionarios de 2015 y Censo de Estudiantes de 2019 (Forma- Estudiantes 2018). De manera complementaria se solicitó información a Recursos Humanos y Contaduría de la Fing a enero de 2020. Es preciso mencionar que al finalizar el presente diagnóstico quedó a disposición la información correspondiente al Censo de Funcionarios y Docentes del año 2020, sin perjuicio de lo anterior se decidió mantener el análisis que ya se había realizado. Para próximas actualizaciones del diagnóstico se tendrá en cuenta la última información disponible. Las actualizaciones contarán con desagregados de identidad de género, ya que la Universidad viene trabajando para incorporar la variable identidad de género en sus fuentes de datos.

A los efectos de este diagnóstico, un punto metodológico importante que es necesario mencionar refiere a la forma binaria en relación al sexo – género en el relevamiento de la información. Es decir, al momento de obtener la información, ésta ya estaba categorizada en mujer – varón o femenino – masculino, no incluyendo otras identidades sexo genéricas.

Para complementar el desarrollo del diagnóstico se recurre a las herramientas cualitativas entre las que se encuentran la realización de entrevistas semi-pautadas a través de las cuales se busca profundizar sobre las percepciones del funcionariado y de estudiantes de la institución. Se llevaron a cabo 12 entrevistas semi estructuradas, entre las que se incluyó a docentes, personal TAS, estudiantes y cargos de responsabilidad de gestión en la institución.

El objetivo de las entrevistas fue relevar las percepciones de la comunidad de la Fing en relación a los ejes propuestos en el diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Las personas fueron seleccionadas con el objetivo de abarcar un grupo representativo de diferentes roles y ámbitos dentro del servicio.

Finalmente se realizó un análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) sobre el estado de la equidad de género y la discriminación en la organización. Este instrumento permitió reunir información esencial para socializar los resultados del diagnóstico y confeccionar el plan de acción. Esta actividad fue realizada el 10 de mayo de 2022 y participaron personas integrantes del Comité, la Comisión de STEM y de la Comisión de prevención y actuación ante violencia, inequidad, discriminación y acoso en el ambiente laboral y educativo, en total 8 personas.

# Análisis de resultados

## Distribución sociodemográfica

En esta sección se presentan los datos de la población de docentes y funcionarios de la Fing según el sexo.

De acuerdo al análisis de la información la Fing posee un funcionariado total (TAS y docentes) que asciende a 1166 integrantes de los cuales 801 (69 %) son varones y 365 (31 %) son mujeres. Como se puede observar existe una amplia mayoría de varones dentro del funcionariado de la Fing.

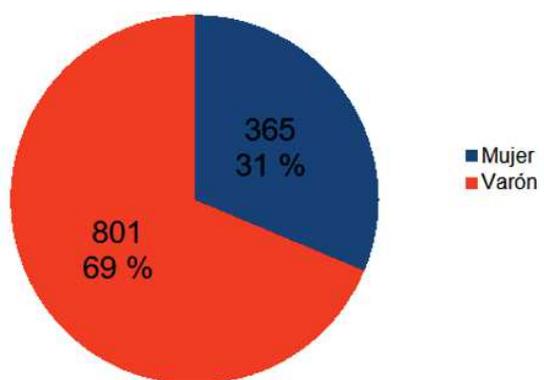


Gráfico 1 Distribución del funcionariado por género

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

Para el caso de los docentes, el número total asciende a 963, de los cuales 718 (75 %) son varones y 245 (25 %) son mujeres. La Fing es una facultad cuyo personal docente está fuertemente masculinizado.

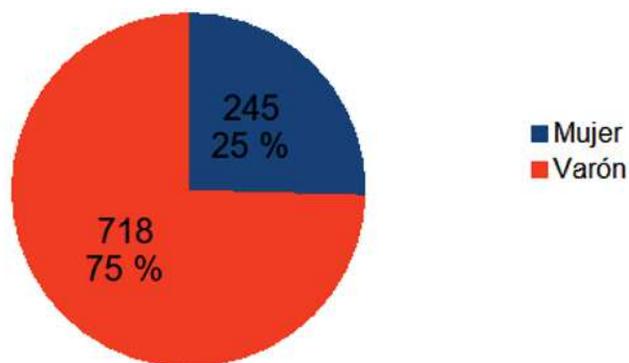


Gráfico 2 Distribución de docentes según género

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

Con respecto al personal TAS, el total asciende a 203, de los cuales 83 (41%) son varones y 120 (59 %) son mujeres. Con respecto al personal TAS, existe una mayoría de mujeres sin llegar a establecer que hay feminización de cargos TAS por el porcentaje alcanzado.

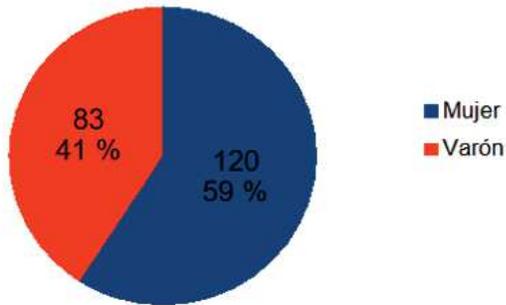


Gráfico 3 Distribución de funcionariado según género

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

### Edad del funcionariado:

Cuadro 2 Media de edad del funcionariado según género

	Mujer	Varón	Total
TAS	40	40	41
Docentes	39	41	40
Total	41	42	41

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

La edad promedio para el personal de la FING es de 41 años. Si se diferencia según el tipo de cargo, se aprecia que para los varones docentes se tiene un promedio de edad (41) mayor

que las mujeres (39). Para el personal TAS se verifica una edad promedio de 40 tanto para varones como para mujeres.

#### Ascendencia étnico-racial del funcionariado:

Para los docentes la ascendencia blanca representa el 93.6 % del total de los varones y el 92.1% del total de las mujeres. En ambos géneros, la participación de las ascendencia afro, asiática e indígena son muy minoritarias, no superando el 1.7 % en los varones y 1.5 % en las mujeres.

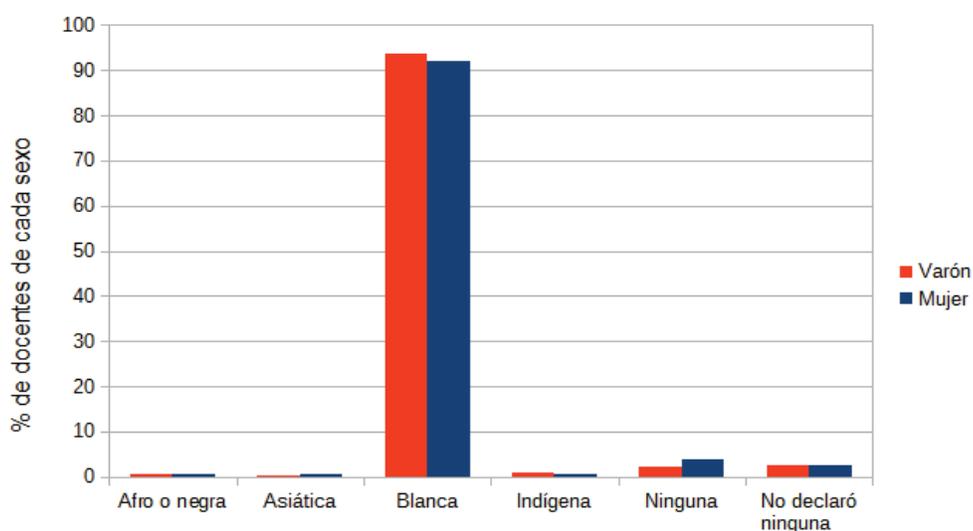


Gráfico 4 Ascendencia étnico racial de docentes.

Fuente: Censo TAS y docentes 2015. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar

Para el caso del personal TAS también la ascendencia blanca es mayoritaria 86 % y 85 %, para varones y mujeres respectivamente, aunque hay un leve descenso en relación al personal docente, y aumentan, aunque levemente las ascendencias afro, asiática e indígena. Para los varones suman 8 % y para mujeres 4%.

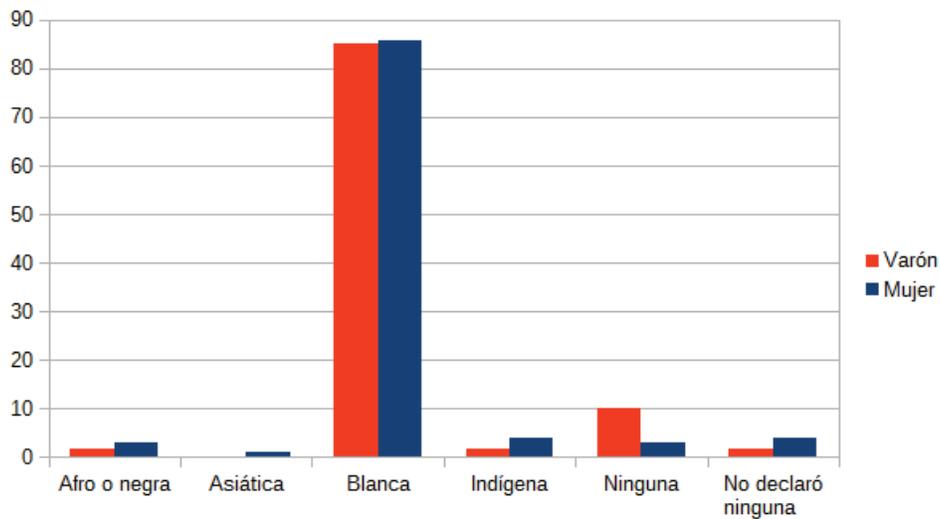


Gráfico 5 Ascendencia étnico racial del funcionariado TAS.

Fuente: Censo TAS y docentes 2015. Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar

No se detectaron situaciones de discriminación étnico-racial en la información relevada (ver capítulo sobre Violencia, acoso y discriminación).

Es importante mencionar que el porcentaje de personas afro-descendientes es muy bajo en relación a la población del país, que según el Censo de Población 2011, el 8.1% de la población total declara tener ascendencia afro.

#### Máximo nivel educativo alcanzado del funcionariado:

De la información presentada en la siguiente tabla, surge que entre el personal docente hay un 14.4% de varones que poseen la educación universitaria de grado incompleta, contra 13.1 % de mujeres. En cuanto a la educación de posgrado incompleta hay un 15.7 % de varones y un 15.2% de mujeres. Tanto para grado y posgrado se presentan valores similares de no culminación de los estudios.

Por otro lado, es interesante resaltar que a pesar de que el personal docente es altamente masculinizado, el porcentaje de docentes mujeres con posgrado terminado es levemente mayor.

Cuadro 3 Nivel educativo de docentes

	Mujer (%)	Varón (%)	Total (%)
Sin Formación de grado	0.0	2.4	1.8
Educación Terciaria No Universitaria incompleta	0.0	0.3	0.3
Educación Terciaria No Universitaria completa	0.5	0.7	0.7
Educación Universitaria de Grado incompleta	13.1	14.4	14.0
<b>Educación Universitaria de Grado completa</b>	19.4	25.4	<b>23.9</b>
Educación Universitaria de Posgrado incompleta	15.2	15.7	15.6
<b>Educación Universitaria de Posgrado completa</b>	51.8	41.0	<b>43.7</b>

Fuente: Censo TAS y docentes 2015

Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar

Nota: Las cifras involucradas en cada categoría corresponden al porcentaje de personas que cumplen hasta esa categoría.

### Personal TAS

Para el caso del personal TAS, si se analiza el nivel de educación de grado conjunto (completo e incompleto) las mujeres tienen mayor formación que los varones. No existen varones con formación de posgrado completa y sólo un 12% tiene formación universitaria de grado completa. En cambio, para las mujeres se tiene un porcentaje de 2% y 20% respectivamente.

Cuadro 4 Nivel educativo del funcionariado TAS

	Varón (%)	Mujer (%)	Total (%)
Educación Primaria incompleta	0	0	0.0
Educación Primaria completa	2	2	1.9
Educación Media Básica incompleta	5	2	3.8
Educación Media Básica completa	8	4	6.4
Educación Media Superior incompleta	32	11	23.8
Educación Media Superior completa	13	14	13.6
Educación Terciaria No Universitaria incompleta	3	6	4.2
Educación Terciaria No Universitaria completa	3	7	4.5
Educación Universitaria de Grado incompleta	22	32	26.0
Educación Universitaria de Grado completa	12	20	15.1
Educación Universitaria de Posgrado incompleta	0	0	0.0
Educación Universitaria de Posgrado completa	0	2	0.8

Fuente: Censo TAS y docentes 2015

Datos brindados por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Udelar

## Puestos de trabajo

### Antigüedad del funcionariado:

Los docentes varones de la Fing presentan un promedio de antigüedad dos años superior al promedio de antigüedad de las mujeres. En el caso del personal TAS se reduce a 1 año de diferencia. Se aprecia una diferencia de dos años de antigüedad entre las mujeres funcionarias docentes y TAS.

Cuadro 5 Media de antigüedad (años) según género

	Mujer	Varón
Docentes	11	13
TAS	13	14
Total	13	14

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

### Distribución del funcionariado por área geográfica:

En esta oportunidad el diagnóstico está básicamente orientado a Montevideo, ya que el número de personas radicadas en el interior no es significativo (3%).

### Ingresos al Servicio:

#### Concursos docentes:

En el año 2019 se resolvieron 96 llamados docentes, de los cuales el 30% de los ingresos fueron mujeres y el 70% varones. Estos porcentajes son similares a los porcentajes para las postulaciones tanto para mujeres como para varones.

Cuadro 6 Postulaciones e ingresos docentes

	Mujeres		Varones		Total	
	N	%	N	%	N	%
Postulaciones	231	28	591	72	822	100
Ingresos	29	30	67	70	96	100

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

En el relevamiento cualitativo se perciben desigualdades de género que podrían impactar a la hora de presentarse a un llamado:

*“No hay una discriminación ideológica, pero hay una discriminación de hecho debido a la desigualdad de oportunidades que tienen las mujeres en la sociedad” “Las mujeres tienen menos oportunidades de acumular méritos que los varones” Varón docente.*

*“La diferencia no es tan notoria, existe y está estadísticamente comprobada cuando tienes a la mayoría de las mujeres ocupando los cargos bajos y los cargos altos mayoritariamente ocupados por hombres. La cuestión entonces son los méritos que se están ponderando para acceder a esos cargos. La universidad insiste en un modelo donde el único mérito es la publicación y otras tareas que realizamos no tienen mérito, participar en crear una comunidad de trabajo eso no tiene mérito. Muchas veces las mujeres participamos en un montón de comisiones y actividades de cogobierno que no tiene ningún valor a la hora de progresar en la carrera, pero en definitiva es esencial para construir la facultad, el ambiente universitario, la comunidad universitaria” Mujer docente*

Es interesante destacar esta visión sobre tareas realizadas mayoritariamente por mujeres, vinculadas a otros aspectos organizacionales.

Con respecto a la conformación de los tribunales para los concursos docentes, en las entrevistas se puede apreciar una percepción de cierta desigualdad para el desarrollo de una carrera docente:

*“La mayor parte de los tribunales están formados por hombres porque además son los que ocupan los cargos más altos y los tribunales están formados por las personas que ocupan los cargos más altos”* Mujer docente

*“Hay más oportunidades para probar, equivocarse y al final encontrar su vía para un hombre que para una mujer, la mujer tiene que ser brillante desde el principio porque si no, no pasa el filtro”* Varón docente

#### Ingresos TAS:

En el año 2019 ingresaron 6 mujeres y 7 varones como funcionarios TAS a la Fing.

Cuadro 7 Ingresos del funcionariado TAS por género

	Mujeres	Varones
Ingresos	6	7

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

Nota: No hay información disponible sobre las postulaciones para ingresos TAS

#### **Distribución del funcionariado según tipo de contrato:**

##### Personal docente:

Con respecto a los cargos efectivos del personal docente se aprecia que el 27.4 % de los cargos efectivos son asignados a mujeres y el 75.6 % son asignados a varones, es importante

destacar que los cargos efectivos implican una mayor estabilidad laboral. Sin perjuicio de que es una facultad con preponderancia de varones en el ámbito docente, esta proporción está en sintonía con el porcentaje de docentes mujeres y varones existente en Fing.

Cuadro 8 Distribución de personal docente por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujer		Varón		Total
Interino	88	24.5 %	269	75.5 %	357
Efectivo	111	27.4%	294	72.6 %	405
Contratado	40	23.7%	129	76.3%	169
Total	239	25.7%	692	74.3%	931

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

#### Personal TAS:

Se puede apreciar que la mayoría del personal TAS es efectivo, dentro ese grupo el 61.7 % corresponde a mujeres.

Cuadro 9 Distribución del personal TAS por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujer		Varón		Total
Efectivo / Titular	105	61.8%	65	38.2%	170
Pasante / Becario	10	40.0%	15	60.0 %	25

Otro: contrato subrogación	5	62.5%	3	37.5%	8
interino					

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

### Distribución del funcionariado según carga horaria semanal:

Fuente: RRHH enero 2020.

#### Personal docente:

La relación global de docentes varones y mujeres es 75 % a 25 % respectivamente. Dicha relación es aumentada a favor de las mujeres para las franjas horarias 20 a 30 horas y 30 a 40 horas.

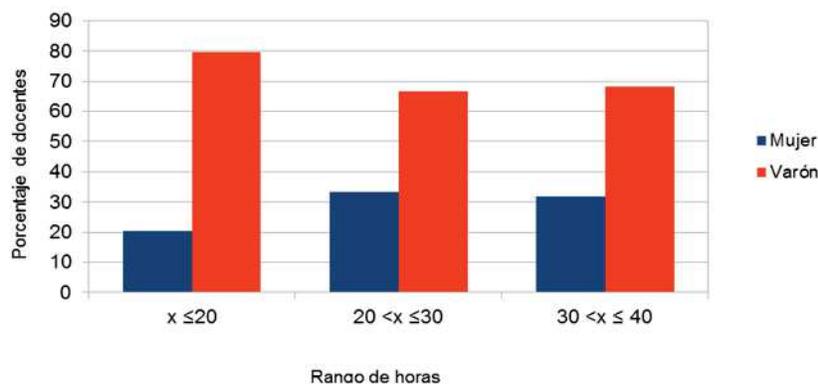


Gráfico 6 Distribución de horas docentes por género

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

#### Personal TAS:

Para el personal TAS se verifica que en la franja horaria de 40 a 48 horas hay una variación respecto a la relación original varón / mujer en favor de los varones, hasta hacerla similar. Esto podría indicar alguna dificultad para las mujeres en el acceso a este tipo de carga horaria.

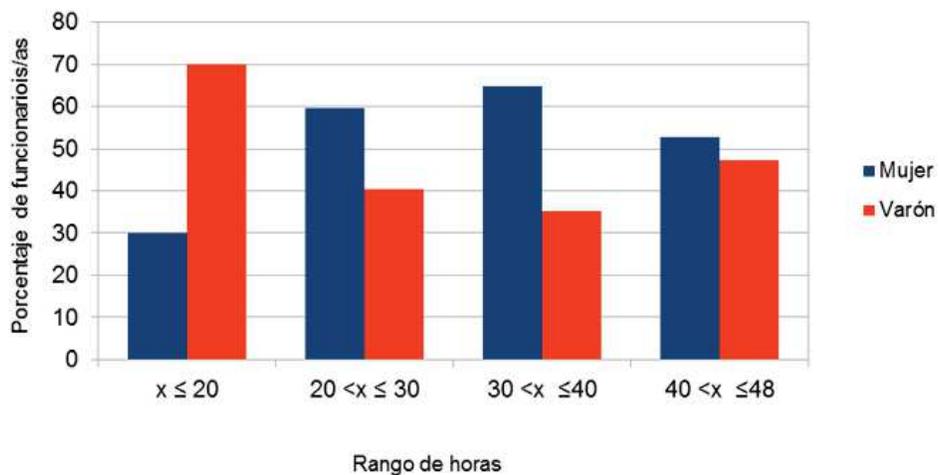


Gráfico 7 Distribución de horas funcionariado TAS por género

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

### Grados y escalafones:

#### Personal Docente:

Con respecto a la distribución de los docentes por grado y sexo, se aprecia que en el grado 5 se encuentra el porcentaje mínimo de docentes mujeres. Este porcentaje es incluso menor a la relación global 25 % - 75 % Mujer - Varón. El porcentaje máximo de mujeres se encuentra en el grado 2, con un 29 %. Para los restantes grados el porcentaje de mujeres está próximo al 25 %.

Cuadro 10 Grado docente según sexo

	Mujer		Varón		Total	
	N	%	N	%	N	%
1	64	26	178	74	242	26
2	78	29	189	71	267	28
3	70	24	219	76	289	31
4	17	23	58	77	75	8
5	11	17	53	83	64	7
Total	240	26	697	74	937	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por RRHH, Enero 2020.

La distribución de la Dedicación Total (DT) en función de los grados docentes, muestra que las mujeres acceden a esa modalidad de trabajo para todos los grados, salvo en el máximo grado en un porcentaje que está por encima de la relación mujer/varón para la plantilla docente.

Cuadro 11 DT distribuidos por grado

Grado	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
2	11	37	19	63
3	31	40	47	60
4	15	33	31	67
5	8	21	30	79

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por RRHH, Enero 2020

La disminución del porcentaje de mujeres en los grados más altos (G5) podría explicarse a partir de la noción de “techo de cristal” que identifica que existen barreras invisibles que bloquean los accesos de las mujeres a los puestos de mayor jerarquía, esta barrera ha sido identificada en la literatura referida a las carreras docentes en las áreas STEM.<sup>2</sup>

En las entrevistas se da cuenta de esta problemática, aunque en algún caso no se asocia exclusivamente a cuestiones de género

*“La diferencia no es tan notoria, existe y está estadísticamente comprobada cuando tienes a la mayoría de las mujeres ocupando los cargos bajos y los cargos altos mayoritariamente ocupados por hombres. La cuestión entonces son los méritos que se están ponderando para acceder a esos cargos.” La mayor parte de los tribunales están formados por hombres porque además son los que ocupan los cargos más altos y los tribunales están formados por las personas que ocupan los cargos más altos” Mujer docente*

<sup>2</sup> <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/32021>

*“A parte de la de género, que existe, esa es patente, está también la de jerarquía académica, y no es que haya un trato discriminatorio hacia jerarquías bajas sino que las oportunidades de desarrollo académico dentro de la institución para los grados más bajos son cada vez más difíciles, es muy selectiva la cuestión (...)” Varón docente*

Personal TAS:

La relación global mujer y varón para el funcionariado TAS es 61 % a 39 % respectivamente. En este contexto, el nivel B técnico es el que tiene mayor cantidad de mujeres con un 82 %, siendo el de menor cantidad el nivel E Oficio, con un 33 %. En esta categoría se incluyen tareas de vigilancia, jardinería y mantenimiento. Si bien el porcentaje de varones es mayor que el de mujeres, es interesante notar que hay 10 mujeres que realizan tareas de vigilancia.

Cuadro 12 Escalafón del personal TAS según sexo

	Mujer		Varón		Total	
	N	%	N	%	N	%
A-Profesional	7	64	4	36	11	6
B- Técnico	9	82	2	18	11	6
C- Administrativo	61	71	25	29	86	45
D- Especializado	17	50	17	50	34	18
E- Oficio	10	33	20	67	30	16

F- Serv. Generales	13	72	5	28	18	9
Q- Particular Confianza	0	0	1	100	1	1
Total	117	61	74	39	191	100

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

### Personas con personal a cargo

En relación al personal docente, el número de jefaturas se sitúan en una relación 67% varones y 33% mujeres, en este contexto se está en un porcentaje superior de mujeres a la existencia de cargos docentes para ambos géneros.

Cuadro 13 Género de cargos de jefaturas docentes (Institutos y Decanato)

	mujer	varón
Género jefaturas	4	8

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

Para el personal TAS las jefaturas ocupadas por mujeres se sitúan en el 75 %, valor por encima del 61 % de predominio femenino en los cargos de esta clase.

Cuadro 14 Género de cargos de jefaturas funcionariado TAS

	mujer	varón
Género jefaturas	6	2

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

## Distribución del funcionariado por área de trabajo:

### Personal docente:

Para los siguientes institutos y unidades IE, INCO, IET, IIMPI, URI el porcentaje de mujeres está por debajo del porcentaje global docente del servicio (25%). También existen institutos y unidades, como el IIQ, UE y la UEFI, en los que el porcentaje de mujeres y hombres se encuentra por encima de la paridad. Cabe destacar, que los institutos con menos porcentaje de mujeres, coincide con que los docentes son egresados de las carreras con menos participación de mujeres estudiantes. Por ejemplo, en el caso del IIE (Instituto de Ingeniería Eléctrica) los docentes son en su mayoría varones egresados de la carrera de Ingeniería Eléctrica, que podría estar asociado al estereotipo de género asociado a este tipo de tarea. Lo mismo ocurre con la URI (Unidad de recursos informáticos) donde el 100% de los integrantes son varones.

Cuadro 15 Porcentaje de mujeres y varones por Instituto

Instituto	Género jefatura	Mujer	Varón	% Mujeres
IIQ	M	46	44	51
IIE	V	15	146	9
INCO	V	36	134	21
IMFIA	V	22	56	28
IMERL	V	22	67	25
IIMPI	V	14	66	18
IFFI	V	15	45	25

IET	V	14	71	16
IEM	V	7	17	29
IA	M	13	18	42
DISI	M	4	10	29
UEFI	M	4	3	57
UE	M	3	0	100
URI	V	0	15	0
Decanato	M	4	6	40

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

#### Personal TAS:

Los sectores de la FING que tienen personal TAS mujeres por debajo del 50 % son Decanato, Intendencia, Instituto de Física, Instituto de Estructuras y Transporte, Instituto de Agrimensura. El resto posee una relación de mujeres superior o muy superior al 50 %.

Cuadro 16 Integración del personal TAS según género y áreas.

	Género Jefaturas	Mujer	Varón	% Mujeres
Decanato	M	1	2	33
Dpto. Apoyo al Cogobierno	M	5	5	50
Dpto. Bedelía	M	13	5	72

Dpto. Compras y Suministros	M	4	2	67
Director de División Contaduría	V	15	8	65
Directora Dpto. Biblioteca	M	13	2	87
DISI	M	1	0	100
Intendencia	V	19	21	48
Director Dpto. RRHH	M	12	0	100
Dpto. Secretaría	M	7	3	70
IIQ	M	4	4	50
IIE	V	5	3	63
IMERL	V	2	0	100
IMPII	V	2	1	67
IF	V	2	5	29
IET	V	3	4	43
IEM	V	3	2	60
IA	M	0	1	0
INCO	V	4	2	67

IMFIA	V	3	5	38
-------	---	---	---	----

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

Detalle titulares y suplentes Consejo y Claustro:

La integración del Consejo se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 17 Distribución por sexo de la integración del Consejo

	Mujeres		Varones		Total
	Titular	Suplentes	Titular	Suplentes	
Presidente	1	0	0	0	1
Orden Docente	1	2	4	8	15
Orden Egresados	1	3	2	3	9
Orden Estudiantil	2	4	1	2	9
Total	4	9	7	13	33

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

En el Consejo de Fing las mujeres se encuentran en minoría en el Orden de egresados y en el Orden de docentes, pero esto no ocurre en el Orden estudiantil.

La integración del Claustro se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 18 Distribución por sexo de la integración del Claustro

	Mujeres		Varones		Total
	Titular	Suplentes	Titular	Suplentes	
Presidente	0	0	1	0	1
Vice presidentes	0	0	2	0	2
Secretaría Orden Docente	1	1	0	0	2
Secretaría Orden Egresados	0	0	1	1	2
Secretaría Orden Estudiantil	0	0	1	1	2
Orden Docente	9	7	6	23	45
Orden Egresados	3	6	7	14	30
Orden Estudiantil	5	7	5	13	30
Sub total por género de titulares y suplentes	18	21	23	52	114
Total	39		75		114

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

Para el Claustro de la FING el número de mujeres participantes asciende al 34 % de total, valor que se sitúa por encima porcentaje individual de mujeres docentes y mujeres estudiantes

#### La Asistencia Académica.

A enero de 2020 los 6 cargos de Asistentes Académicos eran ocupados por varones. Sin embargo, durante este mismo Decanato, se contó con la participación de dos mujeres en esos puestos durante un período.

#### Integración de las Comisiones:

En cuanto a la integración de las Comisiones permanentes principales de la Fing, se determinó la participación de 22 mujeres y 26 varones entre titulares y suplentes. Existiendo por tanto una participación de las mujeres que supera ampliamente el porcentaje de mujeres en cada uno de los órdenes Ver integración en: <https://www.fing.edu.uy/es/institucional/comisiones-de-cogobierno>. En las comisiones vinculadas al género, las que se asocian con roles de género, hay mayoría de mujeres.

Es importante destacar que la participación en comisiones no implica méritos para la carrera docente, tal como se menciona en las entrevistas:

*“La universidad insiste en un modelo donde el único mérito es la publicación y otras tareas que realizamos no tienen mérito, participar en crear una comunidad de trabajo eso no tiene mérito. Muchas veces las mujeres participamos en un montón de comisiones y actividades de cogobierno que no tiene ningún valor a la hora de progresar en la carrera, pero en definitiva es esencial para construir la facultad, el ambiente universitario, la comunidad universitaria” E9 mujer docente*

Cuadro 19 Integración global Comisiones

	Mujeres	Varones
Integrantes de comisiones	22	26

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

## Sistema de remuneraciones

La Universidad de la República cuenta con una política de remuneraciones<sup>3</sup> donde detalla el sueldo para cada escalafón, grado y carga horaria. Los datos de este ítem se proporcionaron por SECIU y corresponden a enero de 2021.

Con respecto al salario fijo (sin compensaciones) docente no se aprecian mayores diferencias en el promedio de las remuneraciones entre mujeres y varones. Por otro lado, es preciso mencionar que las remuneraciones dependen de factores como grado, carga horaria.

Cuadro 20 Salario Fijo docente

	Mujer	Varón
Mínimo	158 %	100 %
Máximo	66 %	100 %
Promedio	97.4 % (\$U 52846)	100 % (\$U 54269)

Fuente: SECIU Enero 2021. Parte de la información se expresa mediante porcentaje de forma de mantener la confidencialidad

<sup>3</sup><http://www.universidad.edu.uy/prensa/renderItem/itemId/44162/refererPageId/399>

Para los funcionarios TAS el salario fijo promedio de las mujeres asciende al 85.7 % del promedio de los varones.

Cuadro 21 Salario Fijo TAS

	Mujer	Varón
Mínimo	68.5 %	100 %
Máximo	89.5 %	100 %
Promedio	85.7 % (\$U 53163)	100 % (\$U 62015)

Fuente: SECIU Enero 2021. Parte de la información se expresa mediante porcentaje de forma de mantener la confidencialidad

En referencia a los salarios brutos (con compensaciones) tanto para docentes como para funcionarios TAS los porcentajes son similares a los salarios fijos expresados anteriormente.

Cuadro 22 Salario Bruto docente

	Mujer	Varón
Mínimo	158.9%	100 %
Máximo	66.0 %	100 %
Promedio	101% (\$U 64467)	100% (\$U 63550)

Fuente: SECIU Enero 2021. Parte de la información se expresa mediante porcentaje de forma de mantener la confidencialidad

Cuadro 23 Salario bruto TAS

	Mujer	Varón
Mínimo	68.5 %	100 %
Máximo	90.3 %	100 %
Promedio	84.1 % (\$U 60881)	100% (\$U 72392)

Fuente: SECIU Enero 2021. Parte de la información se expresa mediante porcentaje de forma de mantener la confidencialidad

Con respecto a las compensaciones para docentes, el promedio para las mujeres se encuentra por encima del promedio para los varones, 115 % a 100 %.

Cuadro 24 Comparación de monto compensaciones docentes

	Mujer	Varón
Mínimo	97.5 %	100 %
Máximo	65.5 %	100 %
Promedio	115.1 % (\$U 23593)	100 % (\$U 20492)

Fuente: SECIU Enero 2021. Parte de la información se expresa mediante porcentaje de forma de mantener la confidencialidad

En el caso de los funcionarios TAS el promedio de las compensaciones para las mujeres es el 86 % del promedio de las compensaciones para los varones.

Cuadro 25 Comparación de monto compensaciones TAS

	Mujer	Varón
Mínimo	99.3 %	100 %
Máximo	99.4 %	100 %
Promedio	86.2 % (\$U 16023)	100 % (\$U 18582)

Fuente: SECIU Enero 2021. Parte de la información se expresa mediante porcentaje de forma de mantener la confidencialidad

En las entrevistas se menciona que puede existir discriminación en las horas extras, además se menciona que quienes acceden a las compensaciones son principalmente grados altos.

*“Puede haber discriminación a la hora de aceptar horas extras, eso se hace con los no docentes, suelen poder más los hombres que las mujeres” E11*

*“En general las compensaciones las agarran todos los grados altos”... “Ahí siempre está la discusión de la gente que tiene DT no puede tener compensada pero sí puede tener especial, y bueno, si ya tenés tu DT qué sentido tiene seguir poniéndole arriba a tu cargo dinero extra porque ta, se supone que todas tus actividades están cubiertas con ese salario que ya tenés”*  
(Entrevista a docente mujer)

### Personas dependientes

En esta sección se presentan los datos de distribución del funcionariado según tenencia de personas a cargo (fuera del ámbito laboral) discapacidad, enfermedad crónica o que requieren cuidados especiales (Cuadro 26 y gráfico 8), la cantidad de funcionarios docentes y TAS con hijos menores a cargo (Cuadro 27), y también la cantidad de hijos que tiene el funcionariado docente y TAS de la Fing (Cuadro 28 y gráfico 9).

Del análisis de los datos y gráficos de esta sección, se desprende que los porcentajes de varones y mujeres con personas a cargo es similar para cada una de las siguientes

situaciones: 0, 1 y 2 persona a cargo con discapacidad, enfermedad crónica o requerimiento de cuidados especiales. No se detectaron diferencias significativas en este punto.

Cuadro 26 Número de personas a su cargo con discapacidad, enfermedad crónica o con requerimientos de cuidados especiales.

	GÉNERO				Total	
	Mujer		Varón			
	N	%	N	%	N	%
0	180	94,2	545	94,1	725	94,2
1	11	5,8	30	5,2	41	5,3
2	0	0	4	0,7	4	0,5
Total	191	100	579	100	770	100

Fuente: censo 2015

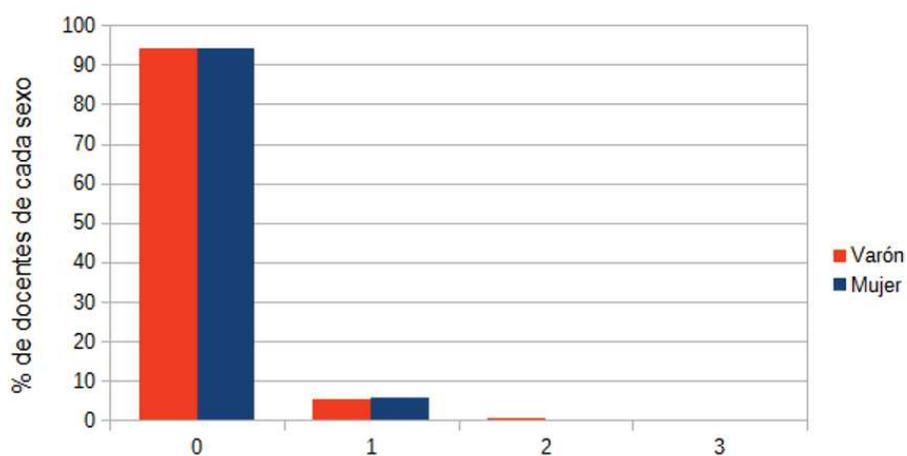


Gráfico 8 Cantidad de personas con discapacidad a cargo

Fuente: Elaboración propia con datos del Censo docentes 2015

En el caso de la tenencia de hijos, es mayor el porcentaje de hombres que tienen hijos (49.6%) frente a las mujeres que tienen hijos (42.9%).

De las entrevistas surge que la licencia por medio horario maternal, desde el punto de vista de la carrera docente es vista como un problema frente al desarrollo, ya que la docente ahora madre tendrá la mitad de las horas para hacer las mismas tareas. Dado que el peso de los cuidados en los hijos, sobre todo en los primeros años, recae en mayor medida sobre las mujeres por mandato cultural, es percibido por el personal de la Fing como una traba en el desarrollo profesional.

*“el año pasado vi casos de compañeras que estando de licencia maternal no les respetaron el medio horario de docencia, depende de a quién tengan por arriba. Igual está mejor que antes” E1 Mujer docente*

*“Esto es muy discrecional. Los cursos de mi instituto son en la noche, es súper difícil compatibilizar estos horarios con la familia. También las reuniones en general son después de las 18.” E8 Mujer docente*

Cuadro 27 tenencia de hijos/as

	Mujer		Varón		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí	82	42.9	287	49.6	369	47.9
No	109	57.1	292	50.4	401	52.1
Total	191	100	579	100	770	100

Fuente: Censo 2015

Si miramos cómo está distribuida la población docente con mayor cantidad de hijos (3 y 4 o más), se ve que estos son mayormente hombres.

Cuadro 28 Número de hijos.

	SEXO				Total	
	Mujer		Varón			
	N	%	N	%	N	%
1	33	40.2	80	27.9	113	30.6
2	44	53.7	143	49.8	187	50.7
3	3	3.7	49	17.1	52	14.1
4 o más	2	2.4	15	5.2	17	4.6
Total	82	100	287	100	369	100

Fuente: censo 2015

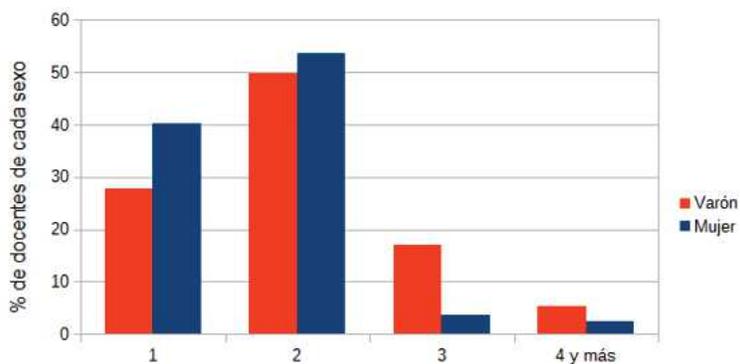


Gráfico 9 Número de hijos

Fuente: Elaboración propia con datos del Censo docentes 2015

## Corresponsabilidad y Cuidados

### Espacio de Cuidados

En diciembre de 2019, febrero de 2020 y julio 2022, la FING contó con un espacio de cuidados para niños/as de entre 3 y 12 años

En las tres oportunidades el espacio fue autorizado por la Fing, que cedió un salón de posgrados y un baño por el período de funcionamiento.

Para las primeras dos instancias ADFI proveyó la logística de difusión, organización, recolección de los pagos y apoyó financieramente la propuesta. La gestión del centro fue llevada adelante por dos docentes mujeres del servicio (miembro de la directiva de ADFI). La Facultad de Ingeniería contrató un seguro ad-hoc al BSE. El costo del seguro lo cubrió la propia Facultad en diciembre, y en febrero fue financiado por los padres y madres. En la instancia de diciembre participaron un total de 22 niñas y niños y en la instancia de febrero de 2020 se inscribieron 33 niñas y niños. El espacio estuvo a cargo de la cooperativa Homoludens.

En julio de 2022 la gestión del espacio fue llevada adelante por la comisión de cuidados de ADFI (integrada por 4 docentes, 3 mujeres y un varón) en colaboración con funcionarios TAS. Se escribió y aprobó un proyecto a fondos centrales de “Espacio de recreación y cuidados durante los períodos vacacionales”, que financió la contratación de la cooperativa y seguro ad-hoc al BSE para los períodos de julio y diciembre 2022 y febrero 2023. El espacio estuvo a cargo del colectivo “Duendes” y participaron 30 niños.

### Encuesta de Licencias y Cuidados

En el año 2021, el CCEG realizó una encuesta relativa a licencias y cuidados. Esta fue dirigida hacia todo el funcionariado y los estudiantes. Los objetivos de la encuesta fueron:

- Relevar las necesidades de cuidados del funcionariado (funcionarios/as TAS, docentes) y estudiantes de la FING.

- Relevar las licencias vinculadas a cuidados tomadas por el funcionariado (funcionarios/as TAS y docentes) en los últimos dos años.

En cuanto a la totalidad de la población de la FING, participó el 12 % del personal docente, el 17,5 % del personal TAS y el 0.1 % del estudiantado.

Las principales conclusiones obtenidas de la encuesta fueron las siguientes:

- Existe una demanda de espacio de cuidados dentro de la FING, concretamente de 57 niño/as. Esta demanda es fundamentalmente para el período de vacaciones de verano, aunque también existe demanda para vacaciones de invierno y primavera.
- Mayoritariamente la demanda es para niños/as de 0 a 12 años priorizando de 0 a 5 años.
- La pandemia agravó la situación de los cuidados y el 82% de los hogares no tenían sistema de cuidados alternativo.
- En relación a las licencias para cuidados, el 80% de las instancias el personal recurre a la licencia reglamentaria. Podría ser un indicio de falta de conocimiento en relación a las opciones de licencias que posibilita la Udelar.

En el anexo IV se presentan los resultados ampliados de la encuesta realizada.

### **Sala de Lactancia**

Desde 2013 la Fing cuenta con Sala de lactancia 24 horas al día, financiada con Proyecto concursable PCET MALUR. El costo de la sala fue de \$327.000 en el año 2013, financiado en un monto de \$250.000 por parte del proyecto concursable y el saldo por Fing. Esto incluyó el acondicionamiento del local, instalaciones, aire acondicionado, mobiliario y equipamiento específico. En los años posteriores desde Fing se han financiado la renovación de parte del equipamiento específico, materiales que se deterioraron, fungibles, etc.

De las entrevistas surge que, si bien la sala cumple con los requisitos, dada las dimensiones de la facultad la sala es subutilizada. En parte esto se explica por el ahorro

de tiempos (buscar la llave, luego ir a la sala, etc.) que hace que las potenciales usuarias busquen soluciones alternativas en su espacio físico de trabajo.”



## Oportunidades de capacitaciones y desarrollo

Distribución del funcionariado docente y TAS por horas de capacitación vinculadas al MCEG por sexo año 2019 y 2020:

Cuadro 29 Capacitaciones realizadas durante 2019 y 2020

Capacitación	Duración	Mujer	Varón
Jornada de intercambio de buenas prácticas: aprendizajes y desafíos en la implementación 23/07/2019	4 hs	1	0
Violencia basada en género- INMUJERES (2019)*1	12 hs	2	0
Conversatorio sobre Diagnósticos organizacionales con perspectiva de género organizado por equipo asesor 13 de julio 2020	2 hs	1	1

Conversatorio "Perspectiva de Género en la Udelar. Institucionalidad de género y acciones de capacitación dirigidas a los/las funcionarios/as TAS" 2020 *2	2 hs		
Igualdad de género y luchas sociales: avances y desafíos (curso a distancia) 2020 *3	30 hs		
Capacitación Modular Módulo I: Introducción a la temática de Género 2020	6 hs	2	0
Capacitación Modular Módulo II: Transversalización de Género en las organizaciones y en la Udelar 2020	6 hs	2	2
Capacitación Modular Módulo III: Introducción a la violencia basada en Género 2020	6 hs	1	1
Capacitación Modular Módulo IV: Cuidados y Corresponsabilidad con perspectiva de Género 2020	6 hs	1	0

Fuente: Instituto de Capacitación y Formación ICF, 2019- 2020. Registro asistencia a actividades de CAEG.

**\*1** Curso dictado por Plemuu - 21, 22, 24 de noviembre de 2019. La capacitación se centró en los aspectos vinculados a los alcances y aplicación de la ley número 19.580, y aspectos de las leyes 17.514 ( de Violencia Doméstica) y 19.643 (de prevención y combate a la trata de personas). Consistió de tres módulos presenciales de 4 horas cada uno.

**\*1** y **\*2**. Participación de 3 personas en cada uno, pero no se dispone de la información sobre su género.

### Distribución del funcionariado por horas de capacitación vinculadas al MCEG por sexo año 2021:

Cuadro 30 Capacitaciones realizadas durante 2021

Capacitación	Duración	Mujer	Varón
Capacitación Modular Módulo I: Introducción a la temática de Género 2021	7 hs	1	0
Capacitación Modular Módulo II: Transversalización de Género en las organizaciones y en la Udelar 2021	7 hs	1	0

Capacitación Modular Módulo III: Introducción a la violencia basada en Género 2021	7 hs	1	0
Capacitación Modular Módulo IV: Cuidados y Corresponsabilidad con perspectiva de Género 2021	7 hs	1	0
Capacitación Modular Módulo V: Sensibilización en afrodescendencia 2021	7 hs	2	0
Capacitación Modular Módulo VI: Diversidad	7 hs	1	0
Conversatorio: ¿Qué pasa con la Masculinidad? mayo 2021	2 hs	4	0
Conversatorio: Mujeres, cuidados y covid. ¿Qué estrategias hemos desarrollado? marzo 2021	2 hs	4	0

Fuente: Instituto de Capacitación y Formación ICF, 2021.

De las capacitaciones recibidas por el funcionariado Fing en esta temática, durante el período 2019 - 2021, la asistencia por parte de mujeres ha sido ampliamente mayoritaria con respecto a los varones. Es de notar en el año 2021 la participación de varones fue nula.

#### **Cantidad de personas TAS que se capacitaron**

Los registros de participación de las actividades de capacitación proporcionados por el ICF no tienen desglose por sexo, tampoco contiene información sobre la duración de los cursos. En el año 2020 se registraron 64 participaciones de personal de FING, en 37 cursos destinados al funcionariado TAS (Anexo V)

En las entrevistas, se manifiesta que no existen barreras o sesgos para acceder a las capacitaciones que se brindan en la UdelaR. Se señala que no siempre es posible compaginar la participación en las actividades con la carga laboral.

#### **Número de becas de Investigación y Extensión:**

Tanto los proyectos de investigación como los de extensión son de gran importancia a la hora de postularse a un llamado, ya que en general son parte de los méritos exigidos. Por lo que observar a quién se le da beca para estos proyectos resulta de gran importancia para conocer si estas áreas presentan alguna brecha o desigualdad.

Cuadro 31 Número de becas investigación y Extensión

Becas de Investigación	Mujer	Varón
CAP Maestría 2020	2	7
CAP Doctorado 2020	4	3
ANII 2019	0	4
Total	6	14

Fuente: Información para evaluación institucional 2021

Cuadro 32 Proyectos de extensión financiados

Proyectos de extensión financiados	Responsable Mujer	Responsable Varón
Proyectos de extensión financiación UE - FING 2019	2	1
Proyectos de extensión financiación UE - FING 2020	1	3
Total	3	4

Fuente: Informe evaluación institucional 2021

Cuadro 33 Proyectos de Investigación financiados

Proyectos de investigación financiados	Responsable Mujer	Responsable Varón
Proyectos CSIC 2019	0	4
Proyectos María Viñas 2019/2018	4	7
Proyectos Clemente Estable 2019/2018	2	2
Proyectos Fondo de Energía 2019/2018	1	7
Total	7	20

Fuente: Informe evaluación institucional 2021

Para el caso de los proyectos de extensión la figura responsable se reparte casi paritariamente entre ambos sexos. Para el caso de los proyectos de investigación y becas de investigación, la participación de mujeres supera la relación mujer - varón en el orden docente.

### **Cursos de formación didáctica**

Las mujeres son las que realizan aproximadamente la mitad de los cursos de formación docente, a pesar de existir un desbalance en la plantilla docente.

Cuadro 34 Participantes en cursos de formación didáctica a docente

Curso	Carga horaria total (horas)	Mujer	Varón	Total
Generación de recursos audiovisuales utilizando el software libre OBS Studio (2021)	10	2	1	3
PLANIFICACIÓN DE CLASES: DISEÑO DE UNIDADES DIDÁCTICAS (DUD) (2020)	30	5	12	17
PLANIFICACIÓN DE CLASES: DISEÑO DE UNIDADES DIDÁCTICAS (DUD) (2021)	30	7	3	10
Configuración de tareas en EVA y Evaluación de los trabajos (2020)	1,5	16	12	28
Diseño de espacios sincrónicos de clases usando WebEx y Zoom (2020)	1,5	17	16	33
Tips para realizar el seguimiento de estudiantes en EVA (2020)	1,5	11	11	22
Creación de videos educativos usando OBS (2020)	1,5	14	11	25
Generación de videos interactivos con H5P (2020)	1,5	13	9	22

Transmisión en vivo de clases usando OBS y Zoom a través de Youtube (2020)	1,5	8	9	17
Taller: Creación y configuración de Cuestionarios en EVA (2020)	2	30	39	69
Presentaciones enriquecidas con audio y material multimedia (2020)	1,5	15	7	22
Total		138 (51.5%)	130 (48.5%)	268

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por UEFI, 2021

## Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras

La Fing cuenta con una comisión de prevención y actuación ante violencia, inequidad, discriminación y acoso en el ambiente laboral y educativo. Fue creada por resolución del Consejo de Facultad de Ingeniería Res. 148 del 27/06/19 (Anexo VI) con el objetivo de visibilizar y atender posibles situaciones de esta índole. Está conformada por delegados del Orden Docente y del Orden Estudiantil, Decanato y AFFI.

Dentro de los cometidos de la Comisión se encuentran las campañas de sensibilización, el trabajo en pro de un clima sano y libre de violencia y acoso, así como promover la realización de talleres de capacitación a manos de expertos en la temática y asesorar a las autoridades en relación a la aplicación de las políticas de la Udelar en materia de acoso, violencia y discriminación.

La Comisión recibe consultas y denuncias a través de mecanismos que están descritos en el Protocolo y el Formulario a los cuales se pueden acceder por los links disponibles en la página web de la Facultad (<https://www.fing.edu.uy/node/38278>).

Desde la comisión se trabajó en la elaboración de este Protocolo de la Facultad de Ingeniería para la actuación ante situación de Acoso, Violencia o Discriminación el cual fue aprobado por Resolución del Consejo de Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República, Resolución Nº 114, del 03 de noviembre de 2020. Actualmente se está en revisión del protocolo para alinearlo a la nueva ordenanza de la Udelar vigente desde abril del año 2021.

En el año 2020 la Comisión recibió 2 Consultas, y en el 2021 recibió dos consultas y cinco denuncias. Tres de las denuncias fueron por intercambios en redes. Cuatro de ellas fueron derivadas a la UCVAD y la restante no siguió este curso por decisión de la persona afectada. Todas las denuncias enviadas a la UCVAD fueron investigadas resultando en un informe y asesoramiento enviado a las autoridades de la Fing y a las/os denunciantes.

En julio de 2021 se formó un Equipo Técnico conformado por dos especialistas, una abogada y una psicóloga. Este Equipo Técnico atiende a los seis servicios del área de Tecnologías, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat, que engloba a las Facultades de Química, Ciencias, Agronomía, Veterinaria, Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo y a Ingeniería, disponiendo de un total de 18hs semanales para el área. El equipo técnico tiene como fin recibir consultas y denuncias y apoyar en caso de situaciones de violencia, acoso y discriminación. Desde su formación el Equipo Técnico ha sido involucrado en las denuncias que ya estaban en curso y ha participado en su seguimiento. Esta comisión evalúa como escasa e insuficiente la carga horaria destinada a estos fines y que ha habido dificultades en la articulación del Equipo Técnico con nuestra facultad.

La campaña "**Tu palabra cuenta**", organizada por la Comisión de Género en STEM, la Comisión de prevención y actuación ante situaciones de violencia, inequidad, discriminación y acoso en el ambiente laboral y educativo, el CEI y ADFI, busca mejorar la convivencia de la comunidad de la Fing llamando a no normalizar situaciones de violencia cotidiana mientras se estudia y trabaja; también difunde canales de denuncia. Para esto, mediante cortos

audiovisuales, se visibilizan situaciones conflictivas genéricas tanto presenciales como virtuales donde participan diferentes actores de la comunidad. En el rol de protagonistas de cada video aparecen docentes y estudiantes haciendo un llamado a la reflexión (<https://www.fing.edu.uy/convivencia>). Los docentes que aparecen en el video pertenecen a la facultad sin embargo los estudiantes no, para evitar bullying y falta de credibilidad. La campaña fue difundida en EVA, redes sociales y pagina web de la facultad.

En las entrevistas realizadas, no se mencionaron situaciones de discriminación étnico-racial, sin embargo se mencionaron otro tipo de discriminaciones hacia personas trans y hacia personas extranjeras.

*“No he percibido discriminación racial, pero en el instituto son todos blancos. Si he visto discriminación por religión” E8, mujer docente*

*“Hemos tenido algún episodio de xenofobia, sobre todo por la venida de docentes venezolanos, cubanos” Mujer docente*

*“Si, algunos casos nos hemos enterado, discriminación hacia la población trans que es muy reducida, pero que ha ocurrido” Mujer docente*

Hay una percepción de que existen situaciones de acoso sexual, aunque no se constate directamente.

Varias personas mencionan que sí conocen situaciones de acoso laboral:

*“Si he visto acoso laboral y relación docente - estudiante posgrado, dentro de los grupos que yo conozco” Mujer docente*

*“Si, creo. He visto varias.” Mujer docente*

Surge también un cierto desconocimiento sobre los mecanismos, se sabe que existen, pero no se tiene claro cómo funcionan. También en línea con lo planteado en el FODA, se puede percibir cierta desconfianza sobre los mecanismos de denuncia y la resolución de las mismas.

De las entrevistas a estudiantes surge que en el servicio existen distintos tipos de discriminación, como transfobia, homofobia, machismo. Se menciona también que existe un clima de menor respeto en los espacios virtuales (zoom, whatsapp, instagram).

## Uso de licencias

El número de solicitudes de licencia es similar para mujeres y varones (cuadro 35), pero si lo vinculamos con el número de cargos docentes y TAS para cada sexo (610 mujeres y 1519 varones), el número de solicitudes de licencia por persona es francamente superior para las mujeres: 2 solicitudes por cada mujer por año en contraposición a 0.8 solicitud por varón. El mismo análisis resulta para los días de licencia utilizados por sexo. Se concluye que las mujeres hacen un mayor uso de la licencia que los varones.

Cuadro 35 Cantidad de solicitudes de licencia

	Mujer	Varón	Total
Número de solicitudes	1230	1238	2468
%	49,8	50,2	100,0

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

## Número total de días de licencia por sexo:

Cuadro 36 Total de cantidad de días de licencia según sexo, año

Tipo de licencia	Mujer	Varón	Total
Total número de días de licencia	36831	37076	73907
%	49,8	50,2	100,0

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

## Distribución de solicitudes de licencia anual usufructuadas según sexo:

Cuadro 37 Cantidad de licencias por tipo de licencia según género

Tipo de licencia	Mujer	Varón	Total
Donación	4	4	8
Enfermedad	101	60	161
Especial	57	24	81
Estudio	36	33	69
Maternidad	14	0	14
Paternidad	0	8	8
Reglamentaria	221	358	579
Social	5	2	7
Estudios médicos*			
Total	438	489	927

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por RRHH Fing - enero 2020

\* El dato no figura en los registros existentes disponibles en los diferentes sistemas de recursos humanos

## Principales características del estudiantado

En esta sección se presentan las principales características de los estudiantes activos de la Facultad de Ingeniería en el año 2019.

### Cantidad de estudiantes

El cuadro 38 muestra la distribución del estudiantado según género; en ella se observa que en 2019 la cantidad de estudiantes activos varones era de 7415 mientras que de mujeres era de 2286, es decir, la cantidad de estudiantes activos varones es casi tres veces más que la cantidad de estudiantes mujeres. El resto de las gráficas presentadas se expresan como porcentaje de este total de estudiantes de cada género.

Cuadro 38 Cantidad de estudiantes de FING.

Género	Mujer		Varón		Total
	N	%	N	%	
Número de estudiantes	2286	23.6%	7415	76.4%	9701

Fuente: Elaboración propia con información extraída del FormA-Estudiantes 2019

### Edad del estudiantado

La mayor cantidad de estudiantes en actividad se encuentra en la franja de los 20 a los 24 años. No se visualizan diferencias significativas según el género.

Cuadro 39 Tramos de edad del estudiantado

Tramos de edad	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
Menos de 20	442	19.3	1284	17.3
De 20 a 24	926	40.5	3012	40.6
De 25 a 29	492	21.5	1616	21.8

30 o más	426	18.6	1501	20.2
Total	2286	100	7415	100

Fuente: Elaboración propia con información extraída del FormA-Estudiantes 2019

### Ascendencia étnico-racial principal

En el cuadro 40 se observa que la principal ascendencia étnico-racial es la blanca tanto para varones como para mujeres.

Cuadro 40 Ascendencia étnico-racial principal del estudiantado

	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
Afro o negra	41	1.8	187	2.5
Asiática o amarilla	10	0.4	27	0.4
Blanca	2.017	88.2	6.477	87.3
Indígena	54	2.4	184	2.5
No cree tener ascendencia	75	3.3	283	3.8
Ninguna	85	3.7	246	3.3
Sin dato	4	0.2	11	0.2
Total	2286	100	7.415	100

Fuente: Elaboración propia con información extraída del FormA-Estudiantes 2019

### Situación laboral del estudiantado

De los siguientes cuadros y gráfica se puede ver que poco más de la mitad de los estudiantes, tanto varones como mujeres, están trabajando.

Cuadro 41 Situación laboral del estudiantado

Situación laboral	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
Trabaja	1230	53.8	4038	54.5
No trabaja y no busca trabajo	642	28.1	1991	26.8
No trabaja y busca trabajo	414	18.1	1386	18.7
Total	2286	100	7415	100

Fuente: Elaboración propia con información extraída del FormA-Estudiantes 2019

### Cantidad de hijos/as

Aproximadamente el 90 % de los estudiantes, tanto mujeres como varones, no tiene hijos a cargo o no convive con ellos.

Cuadro 42 N.º de hijos/as con los que vive

Nº de hijos con los que vive	Mujer		Varón	
	N	%	N	%
0	2116	92.6	6905	93.1
1	104	4.5	299	4.0
2	54	2.4	181	2.4
3 o más	12	0.5	30	0.4
Total	<b>2286</b>	100	<b>7415</b>	100

Fuente: Elaboración propia con información extraída del FormA-Estudiantes 2019

## Evolución de inscripción por sexo y carrera

En la gráfica de la Gráfico 10 se muestra la evolución de los ingresos a la Fing según género. Los ingresos han tenido un leve incremento para ambos géneros, pero la diferencia entre ambos tiende a mantenerse, todos los años los varones representan aproximadamente un 80% de los ingresos mientras que las mujeres un 20%.

Fuente: <https://planeamiento.udelar.edu.uy/estudiantes/estudiantes-de-grado/ingresos/>

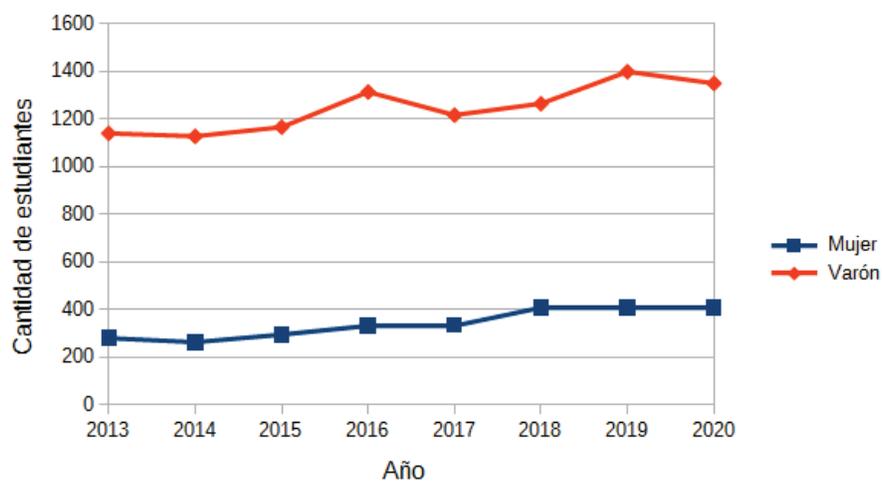
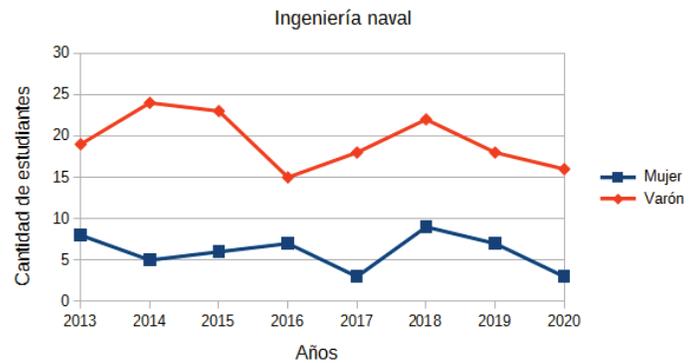
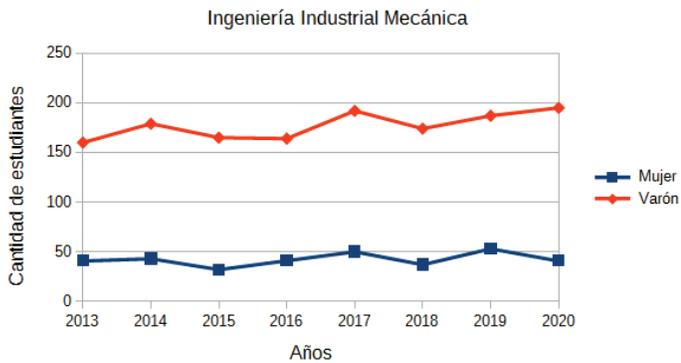
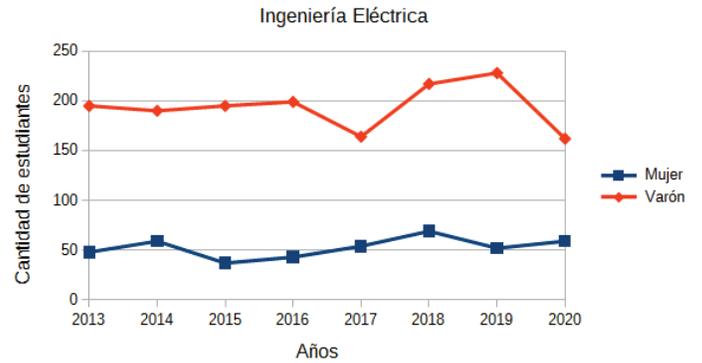
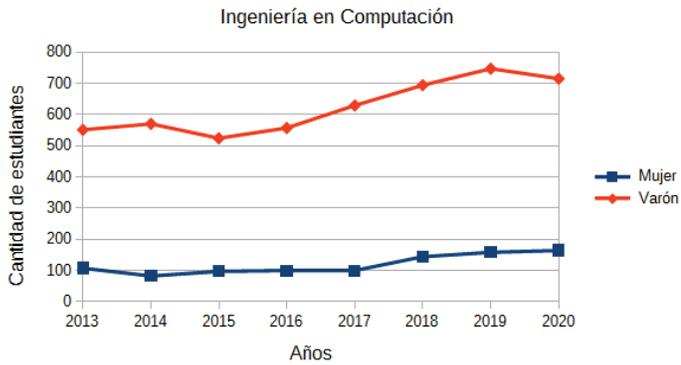
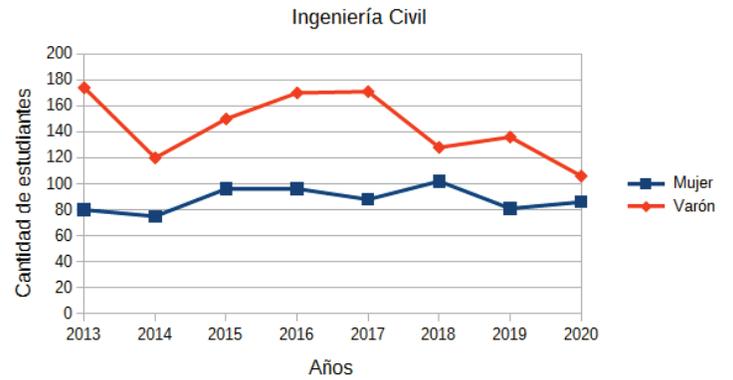
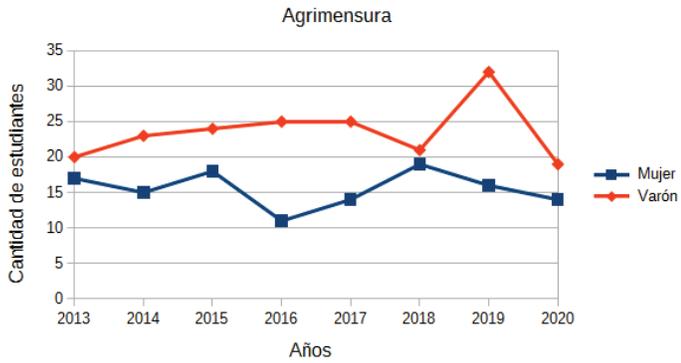
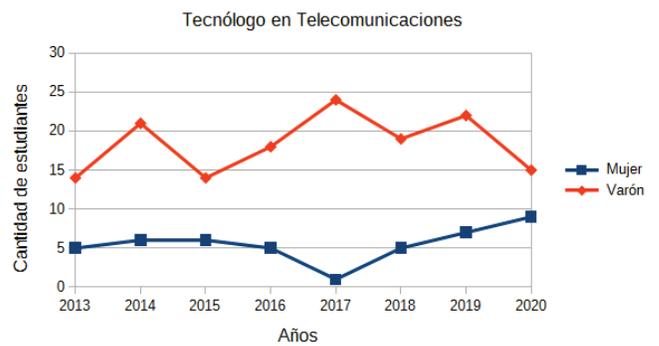
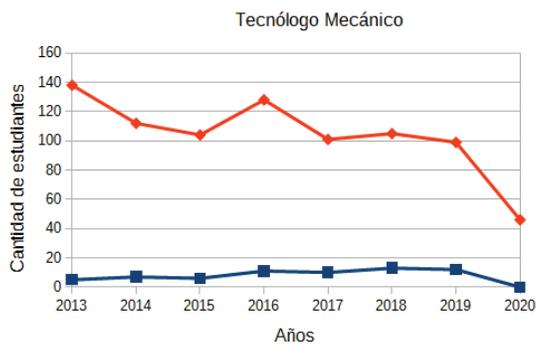
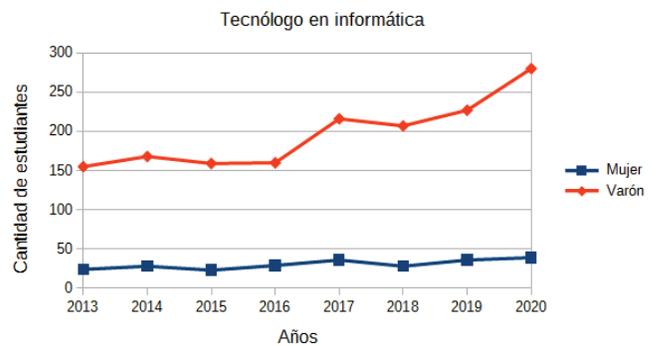
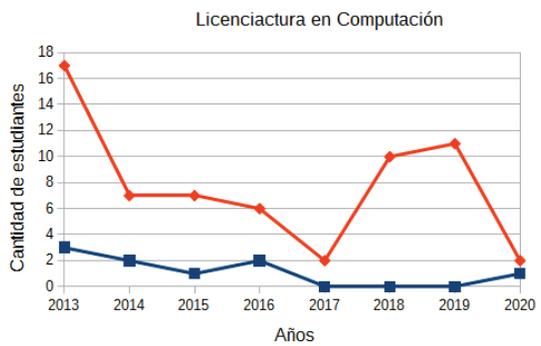
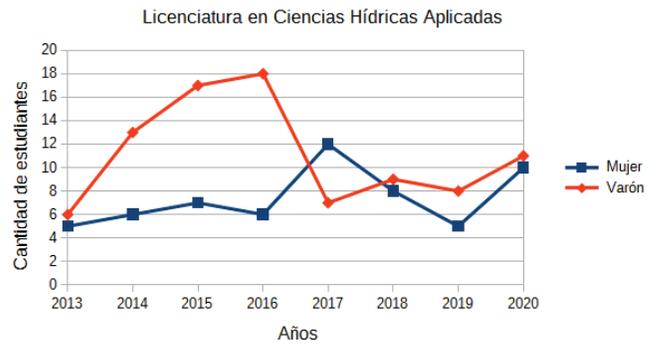
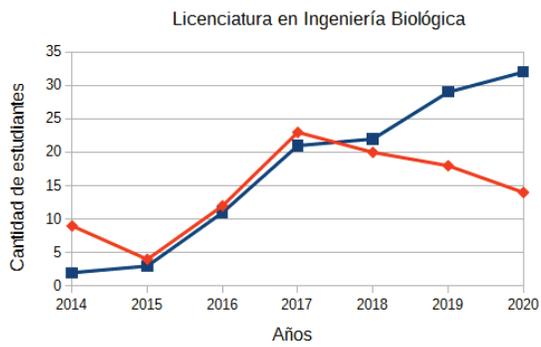
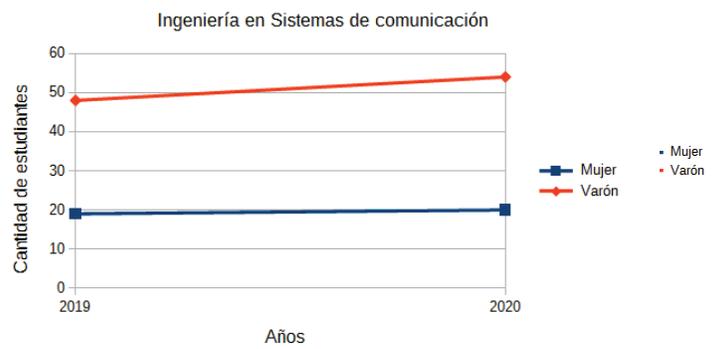
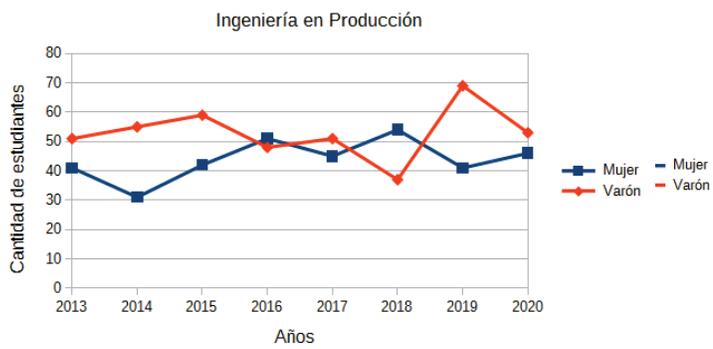


Gráfico 10 Ingreso de estudiantes por género

En los siguientes gráficos se muestran los ingresos por género y por carrera y en el cuadro 43 se muestran los egresos por género y por carrera.





Cuadro 43 Egresos por género y carrera

	2016		2017		2018		2019	
	V	M	V	M	V	M	V	M
Total Egresados Udelar	2254	4596	2128	4371	2106	3954	2034	3861
Total Egresados Ingeniería	318	80	301	63	312	92	258	87
Porcentaje Mujeres		20		17		23		25
Ingeniero Agrimensor	1	1	6	0	3	3	10	7
Ingeniero Civil	31	21	38	24	26	17	33	25
Ingeniero Eléctrico, Electricista	59	11	41	10	38	7	41	5
Ingeniero en Computación	115	34	110	9	106	25	68	20
Ingeniero Industrial Mecánico	38	5	38	6	39	13	38	9
Ingeniero Naval	-	-	-	-	2	1		
Tecnólogo en Informática	15	3	21	6	32	6	17	6
Tecnólogo en Informática (Maldonado)	6	2	7	1	5	0	6	0
Tecnólogo en Informática (San José)	9	0	4	1	12	1	1	0
Tecnólogo en Informática (Paysandú)	11	2	5	0	6	1		
Tecnólogo en Telecomunicaciones (Rocha)	2	1	4	1	6	1	0	1
Tecnólogo Mecánico	23	0	15	1	23	3	24	3
Tecnólogo Mecánico (Paysandú)	5	0	1	0	5	1	1	0
Licenciado en Computación	3	0	5	1	3	0	10	1
Ingeniero en Producción	-	-	6	3	4	10	8	8
Licenciado en Recursos Hídricos y Riego (Salto)	-	-	-	-	2	2	1	1
Licenciado en Ingeniería Biológica (Salto)	-	-	-	-	-	-	0	1
Fac. de Ingeniería y Química	27	37	24	21	28	34	40	29
Ingeniero Químico	27	37	24	21	28	34	40	29
Fac. de Agronomía, Ingeniería, Química y Veterinaria	7	17	1	18	5	21	4	17
Ingeniero Alimentario	7	17	1	18	5	21	4	17
Fac. de Agronomía, Ingeniería, Química, Veterinaria y CEPT- UTU	0	3	3	3	0	1	0	3
Tecnólogo Cárnico (Tacuarembó)	0	3	3	3	0	1	0	3
Fac. de Ciencias e Ingeniería	0	1	1	0	0	4	-	-
Licenciado en Ciencias de la Atmósfera	0	1	1	0	0	4	-	-
Fac. de Agronomía, Ingeniería y CETP-UTU	-	-	1	0	-	-	0	1
Tecnólogo en Madera (Rivera)	-	-	1	0	-	-	0	1

Fac. de Ciencias e Ingeniería	1	0	1	0	1	0	2	3
Tecnólogo en Cartografía	1	0	1	0	1	0	2	3
Fac. de Ciencias, Ingeniería y Agronomía	2	0	1	1	1	1	0	1
Técnologo Minero (Treinta y Tres)	2	0	1	1	1	1	0	1

## Propuesta académica

No existen en la Fing cursos de las currículas aprobadas que tengan contenidos vinculados al tema de género.

Desde la comisión de género en STEM de la Fing, se trabajó en conjunto con la Facultad de Ciencias y la de Química en la generación de un curso llamado “Sensibilización e intercambio para la equidad”. Sin embargo, este curso solo fue creditizado por las carreras de Ingeniería Química y Alimentos (por Facultad de Química) y para la carrera de Ingeniería en Producción y Agrimensura por la Fing. En su primera edición del año 2022, ningún estudiante de la Fing se inscribió.

## El edificio y la inclusión de la perspectiva de género y no discriminación

El edificio de Facultad de Ingeniería se ubica en Julio Herrera y Reissig 565.

En cuanto a los baños, desde el 2000 al 2020 se avanzó en la generación de baños de mujeres, se pasó de un solo baño a un tercio de los disponibles. La Fing ha incorporado políticas de equidad y género desde su inclusión en el Modelo de Equidad. En este sentido, en lo que tiene que ver con la cuestión edilicia se ha trabajado en la remodelación de los baños convirtiéndolos a baños mixtos e inclusivos.

Cuadro 44 Existencia de baños en Edificio Central

Piso	Hombres	Mujeres	Personas con movilidad reducida
Séptimo	2 cubículos		1 cubículo <sup>4</sup>
Quinto	2 cubículos	2 cubículos	
Cuarto <sup>5</sup>		2 cubículos	1 cubículo <sup>6</sup>
Tercero <sup>7</sup> (un solo baño con todo incluido)	2 cubículos y 2 mingitorios		1 cubículo <sup>8</sup>
Segundo <sup>9</sup>		2 cubículos	1 cubículo
Primero	sin datos		1 cubículo
Primero antes de bandejas			1 cubículo <sup>10</sup>
Piso verde	2 cubículos con uno para personas con movilidad reducida		1 cubículo
Primer subsuelo (tres baños independientes)	2 cubículos y 1 mingitorio	1 cubículo	2 cubículos

En base al relevamiento de baños de la Facultad (cuadro 44) es evidente que aún resta trabajo por realizar relativo al acceso de los baños. Por ejemplo, se sugiere la remodelación del baño del primer piso (lugar estratégico de acceso para usuarios de cantina, biblioteca y

<sup>4</sup> El único cartel tiene el dibujo de una persona en silla de ruedas.

<sup>5</sup> Sin cartel afuera que identifique el género

<sup>6</sup> El cubículo señala que el baño es para Hombres, Mujeres y personas con movilidad reducida

<sup>7</sup> Sin cartel afuera que identifique el género

<sup>8</sup> El cubículo señala que el baño es para Hombres, Mujeres y personas con movilidad reducida

<sup>9</sup> Cartel señala solo baño para personas con movilidad reducida. En la puerta pegado hay una hoja que dice Baño de Damas.

<sup>10</sup> El cubículo señala que el baño es para Hombres, Mujeres y personas con movilidad reducida.

salones del tercer piso) y el del piso verde por ser un espacio dedicado al estudio, distante de otros baños.

Por otro lado, cabe destacar que no existen espacios físicos en la Fing (espacios de enseñanza, servicios de apoyo y espacios estructurales) que lleven nombres de mujeres (Fuente: <https://atunombre.udelar.edu.uy/>).

## Acciones de comunicación

En esta sección se realiza un relevamiento de las acciones de comunicación.

<https://www.fing.edu.uy/noticias/area-de-comunicacion/fisica-uruguay-reconocida-en-alemania>

Agosto - Difusión Política de Calidad y Equidad de Género

<https://www.fing.edu.uy/noticias/area-de-comunicacion/politica-de-calidad-y-equidad-de-genero>

Agosto - Premio Nacional L'ORÉAL - UNESCO "Por las Mujeres en la Ciencia"

Difusión del llamado.

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/noticias/area-de-comunicacion/premio-nacional-l%E2%80%99oreal-unesco-%E2%80%9Cpor-las-mujeres-en-la-ciencia%E2%80%9D-0>

Octubre - Conversatorio: Charlemos de acoso en el ámbito universitario

Diseño y difusión en web y redes.

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/noticias/area-de-comunicacion/charlemos-sobre-acoso-en-el-ambito-universitario>

Diseño:

**CONVERSATORIO**

# Charlemos sobre el acoso en el ámbito universitario

**LUNES 5/10**  
**18:00 hs**  
**por Zoom**  
**Id: 838 1835 6484**

**Participan:**  
**Gabriela Albornoz** - Comisión de Actuación ante Violencia, Inequidad, Discriminación y Acoso (FCEA)  
**Paula Tortajada** - Asesora en Acoso Sexual, Comisión de Acoso (FCS)  
**Natalia Guidobono** - Asesora del Modelo para la CAEG, referente en Violencia basada en Género

**Organiza:**  
**Comisión de Acoso de la Facultad de Ingeniería**




UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

Noviembre - Conversatorio 100 años de las primeras ingenieras en Uruguay

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39420>

25 de Noviembre - Día internacional de la eliminación de la violencia hacia la mujer

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39403>

Diciembre - Actuación de la Fing ante situaciones de acoso, violencia o discriminación

Difusión de aprobación de protocolo en Fing

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39475>

2021:

11 de Febrero -Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39564>

8 de marzo - Día Internacional de la Mujer

Comunicado Decana - difusión comités y comisiones:

<https://www.fing.edu.uy/es/node/39704>

<https://www.instagram.com/p/CMKcTS0ghPN/>

Invitación foto virtual por el 8M: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39694>

Foto: <https://www.instagram.com/p/CMKcTS0ghPN/>

Conversatorio -

Diseño y difusión en web y redes.

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39698>

Diseño:

CONVERSATORIO - 8M

# Hacia una Udelar más igualitaria: desafíos en áreas STEM

Exponen:

**María Goñi Mazzitelli**  
CSIC, Udelar

**Paola Panizza**  
Representante  
Comisiones organizadoras

**M. Victoria Espasandín**  
Coord. MCEG,  
Asesora CAEG

Jueves 11 de marzo  
18 hs - Zoom  
Inscripciones:  
<https://forms.gle/e3pArot8DGFHFGpLA>

Organizan:  
Comisión de Género en STEM Fing  
Comisión de Equidad y Género de FCIEN  
Comisión de Género de FQ

FACULTAD DE CIENCIAS  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE QUÍMICA  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

Marzo - Comunicado sobre violencia sexista en redes sociales

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39719>

6 de abril - Espacio Libre de Ofensas

Diseño y difusión en web y redes.

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39779>

Diseño:

# ESPACIO LIBRE DE OFENSAS



En la Fing nos comprometemos a construir espacios de estudio y trabajo desde el respeto, la igualdad y la no discriminación.

Si fuiste víctima de una ofensa, presenciaste alguna actitud ofensiva o si sentís que hay algo que cambiar, escribinos a: [espaciolibredeofensas@fing.edu.uy](mailto:espaciolibredeofensas@fing.edu.uy)

22 de abril - Día Internacional de las niñas en las TICs

Difusión de evento virtual: <https://www.fing.edu.uy/es/node/39798>

Julio - Difusión de encuesta sobre cuidados

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/index.php/es/node/43725>

Julio - Difusión de comunicado de las comisiones de género y acoso de Fing sobre denuncias: <https://www.fing.edu.uy/index.php/es/node/41262>

Octubre - La docente Fiorella Haim ganó el premio Ada Byron

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/45295>

Octubre - Premio L'Oréal – UNESCO Por las Mujeres en la Ciencia

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/45259>

25 de noviembre - Día Internacional de la eliminación de la violencia hacia la mujer

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/45396>

Diciembre - Aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género

Diseño y difusión en web y redes.

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/45520>

## **Modelo de Calidad con Equidad de Género**

**MCEG** es una herramienta diseñada por el **INMujeres** y el **LATU**, orientada a la **reducción de brechas de género en el ámbito laboral**.

Es una guía certificable que por medio de acciones planificadas y procedimientos, **apunta a transformar las estructuras de trabajo y gestión de recursos humanos, de manera que sean más justas y eficaces**.

Es un instrumento de transversalidad que involucra a todas las áreas y todo el personal. **Busca transformar y mejorar el clima y las condiciones de trabajo y estudio desde un enfoque de igualdad de género, así como eliminar progresivamente las distintas discriminaciones**.

Diciembre- Dra. Erika Teliz, ganadora del Premio L'Oréal-UNESCO "Por las Mujeres en la Ciencia" 2021

Noticia: <https://www.fing.edu.uy/es/node/45554>

## Análisis FODA

Esta actividad fue realizada de forma presencial, el 10 de mayo de 2022 y participaron personas integrantes del Comité, la Comisión de STEM y de la Comisión de Acoso, en total 8 personas.

La actividad permitió reunir información para la construcción del diagnóstico y la elaboración del plan de acción.

Fortalezas	Debilidades
Existencia de Comisiones/ Comités institucionales: De MCEG, Género en STEM, Acoso y espacio libre de ofensas, Bienestar estudiantil	Falta de coordinación entre las comisiones referidas al tema, más allá de vinculaciones puntuales.
Organización de órdenes ( estudiantes y docentes, egresados) en diversas instancias relacionadas con género y discriminación	Ausencia de Comisión relativo al género, diversidad y discriminación en el ámbito gremial de funcionarios.
Decisión de la FING en implementar el modelo MCEG, existencia de política relacionada.	La actuación y aporte de las comisiones no son totalmente aprovechados por la institución en el marco de la ordenanza , la que otorga un rol importante a las autoridades del servicio en la decisión sobre la finalización del expediente.
Mujeres en cargos visibles de la FING. ( Decana, cargos administrativos)	El curso de sensibilización e intercambio para la diversidad no está creditizado para todas las carreras de FING
Participación de la FING en la creación del curso de sensibilización e intercambio para la diversidad del área	Falta de confianza al sistema de denuncia por parte de la comunidad de la FING, fundada en la reserva de la información, demoras en los plazos de tratamiento de denuncias, seguridad en el seguimiento de las recomendaciones indicadas por el equipo técnico de UdelaR
Existencia de la sala de lactancia	Visión en general de las estudiantes de que la FING no es un lugar seguro para mujeres. También se aplica para la comunidad LGBT
Difusión de actividades de ingeniería a niñas liceales	El nomenclator de la FING no contempla de manera igualitaria a las mujeres.

Difusión de logros/actividades de mujeres de FING en el 8 M	Elenco masculino de la FING no se involucra en el tema
Participación de docentes mujeres en concursos académicos obteniendo premios	Menor contemplación hacia otras discriminaciones que no sean las de género.
	No disponibilidad de presupuesto para el área género y diversidad
	Falta definir las competencias específicas del equipo técnico compartido con el área y su articulación con el servicio
	Masculinización del servicio en cuanto a estudiantes y docentes.
	Segregación vertical en rol docente. Segregación horizontal en los docentes y funcionarios
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
Existencia de equipo técnico del área.	Riesgo de distorsión de la herramienta de denuncia desde el punto de vista del denunciante y/o denunciado. Por ejemplo denuncias falsas, asignación de la denunciante, revictimización de la denunciante).
Plan de capacitación de Udelar referido a género	Demora en la resolución de los procesos de denuncia
Existencia de ordenanza Udelar de actuación en situaciones de acoso y existencia de política de género.	Escasa experiencia acumulada en este tema
Existencia de recursos a nivel central para cuidados	Problemas de implementación de la ordenanza en los diferentes servicios. Centralización de las decisiones e información relativa al proceso en las autoridades del servicio, y falta de integración del equipo técnico al proceso en curso.
Existencia cursos introductorios en algunos servicios que incluyen temas de género.	Existencia del estereotipo el ingeniero
	Ausencia de lineamientos relativos a género / diversidad desde la Udelar central. Ej. Curso

	de stem no obligatorio para todos los servicios.
	Falta de apoyo institucional formal a las denunciantes.
	Falta de mayor difusión y focalización de las actividades de sensibilización en general con perspectiva de género

# Hallazgos, síntesis

## Distribución Sociodemográfica

La Facultad de Ingeniería posee un funcionariado ampliamente masculinizado, con 69 % de varones y 31 % de mujeres. En el ámbito docente, esa brecha se amplifica más, alcanzando 75 % para varones y 25 % para mujeres. Esto se refleja en los estereotipos de género en relación a las ciencias y en particular a la ingeniería. En referencia a los funcionarios TAS, hay una mayoría de mujeres, alcanzando un 59 % y 41 % para varones.

Es interesante resaltar que a pesar de que el personal docente es altamente masculinizado, el porcentaje de docentes mujeres con posgrado terminado es levemente mayor.

La masculinización de las áreas STEM es un fenómeno estudiado por la academia, según Informe de la UNESCO citado por Tomassini en su trabajo Brechas de Género en la Ciencia, Revisión de la Literatura especializada y propuesta de análisis: “ Las mujeres ingresan en mayor medida en áreas como las ciencias sociales, humanidades, administración, artes y salud y en menor medida en áreas como ciencias agrarias, ingenierías, tecnológicas y algunas carreras de las ciencias naturales como física y matemáticas. Las llamadas áreas STEM (sigla en inglés para Science, Technology, Engineering and Mathematics) son consideradas las más rígidas a la entrada de mujeres. Las fuentes de datos internacionales observan en las áreas STEM la mayor prevalencia de brechas de género a lo largo del tiempo. En conjunto, en esas áreas las mujeres representan el 35% de las matrículas a nivel mundial (UNESCO, 2017).” Tomassini, C. "Brechas de género en la ciencia. Revisión de la literatura especializada y propuesta de análisis" [en línea] Documentos de Trabajo, no.3, 2020. Montevideo. Udelar: CSIC, 2020.

Por otro lado, es importante mencionar el informe Mujeres en Ciencia y Tecnología e Innovación en Uruguay: un factor clave para avanzar en igualdad de género y desarrollo sostenible, que en su análisis de los recorridos educativos menciona con respecto a las Udelar:

“Al respecto, diversos estudios señalan que las estructuras organizacionales y prácticas de formación rígidas, la falta de mujeres mentoras y los contextos y ambientes estereotipados, podrían desfavorecer el ingreso y permanencia de las mujeres en el ámbito universitario vinculado a las carreras STEM (Hewlett et al., 2008 citado en Basco y Lavena, 2019). Parte de esos estereotipos se vinculan a las identidades de las disciplinas STEM, que suelen valorar la competitividad como rasgo distintivo, típicamente masculino, por sobre la calidez con la que se tiende a identificar a las mujeres (Ayre et al., 2013; Smith, 2013; citados en Basco y Lavena, 2019).” MIMCIT, Mujeres en Ciencia y Tecnología e Innovación en Uruguay: un factor clave para avanzar en igualdad de género y desarrollo sostenible, 2020. poner referencia a pie de pagina

En el análisis FODA se identifica el “estereotipo del ingeniero” como una fuerza limitante para las estudiantes a la hora de elegir las carreras de ingeniería que, si bien va más allá del a FING, corresponde también al servicio trabajar en su deconstrucción.

### **Puestos de trabajo**

En el año 2019 se resolvieron 96 llamados docentes, de los cuales el 30% de los ingresos fueron mujeres y el 70% varones. Estos porcentajes son similares a los porcentajes para las postulaciones tanto para mujeres como para varones. A los efectos de la realización de este diagnóstico no fue posible obtener información desagregada por grado. Se entiende que es un aspecto que se debería profundizar.

En cuanto a funcionariado TAS el ingreso es similar en ambos géneros.

Con respecto a los cargos efectivos del personal docente se aprecia que el 27.4 % de los cargos efectivos son asignados a mujeres y el 75.6 % son asignados a varones. Sin perjuicio de que es una facultad con preponderancia de varones en el ámbito docente, dicha proporción está en sintonía con el porcentaje de docentes mujeres y varones existente en Fing.

Se verifica que la relación de mujeres / varones aumenta en las franjas horarias de 20 a 30 horas y 30 a 40 horas, probablemente debido a que es posible compatibilizar las tareas

laborales con las de cuidados. En cambio, en la franja menor a 20 horas, la presencia masculina se acentúa, factiblemente por ser una actividad laboral complementaria que en el caso de las mujeres sería difícil concretar.

Para el personal TAS se verifica que en la franja horaria de 40 a 48 horas hay una variación respecto a la relación original varón / mujer en favor de los varones, hasta hacerla similar. Esto podría indicar alguna dificultad para las mujeres en el acceso a este tipo de carga horaria.

Del grado 1 al grado 4 la relación mujeres/ varones no se aparta significativamente de la relación global de Fing, sin embargo, en el grado 5, se aprecia una disminución en la presencia de mujeres. Lo que representa una segregación vertical. Algo similar ocurre con la distribución de la Dedicación Total.

En el caso de personal TAS, se observa que para el escalafón A, B y C son mayoritariamente integrados por mujeres. En cambio, el escalafón de E (oficios) está ampliamente ocupado por hombres, esto podría deberse a una segregación horizontal, dado el tipo de tareas. Para el escalafón F (servicio general, incluye vigilancia), este escalafón está ampliamente conformado por mujeres.

En cuanto a las jefaturas docentes, se observa mayor presencia masculina, más allá que se mejora la relación mujer / varón existente en el personal docente. En cuanto a las direcciones TAS están ocupadas ampliamente por mujeres.

A nivel de Institutos y de las Unidades Académicas, la participación de mujeres se destaca en el Instituto de Ingeniería Química, en la Unidad de Enseñanza FI y en la Unidad de Extensión.

En el Consejo de Fing las mujeres se encuentran en minoría en el Orden de egresados y en el Orden de docentes, pero esto no ocurre en el Orden estudiantil.

En cuanto a la integración de las Comisiones permanentes principales de la Fing, se determinó la participación de 22 mujeres y 26 varones entre titulares y suplentes. Existiendo por tanto una participación de las mujeres que supera ampliamente el porcentaje de mujeres en cada uno de los Órdenes de docentes y egresados (Ver Anexo VII). En las comisiones orientadas a trabajar las temáticas de género, hay mayoría de mujeres.

## **Sistema de remuneraciones**

El promedio del salario fijo para el funcionariado TAS resulta ser para las mujeres un 14.3% menor que para los varones, en el mismo sentido el salario bruto TAS es 15,9 % menor para las mujeres. En cuanto a las compensaciones para el personal docente en promedio las mujeres tienen 15,1 % menos que los hombres, en cambio para el personal TAS es 13,8 % menor para grupo femenino.

El salario fijo docente y el salario bruto docente no presenta diferencias significativas entre mujeres y varones.

## **Personas dependientes**

De la información analizada se aprecia que los docentes varones poseen mayor cantidad de hijos que las mujeres. Sería interesante poder profundizar en esta información, para ver si podría estar vinculada a las barreras en el desarrollo de la carrera docente, que enfrentan las mujeres, en relación a la maternidad

Por otro lado, no está establecido cuáles actividades laborales son las prioritarias durante ese período, más allá que en general se contempla una baja en la cantidad de tareas a realizar.

## **Oportunidades de capacitaciones y desarrollo**

Es necesario continuar con las actividades de capacitación en relación a las temáticas de género con el objetivo de aumentar el porcentaje de personal sensibilizado y capacitado.

## **Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras**

Es evidente que existen situaciones de violencia y discriminación. Si bien el servicio dispone de un equipo técnico compartido con otras facultades del área, la carga horaria destinada aún es poco significativa. Por otro lado, la facultad cuenta con una psicóloga destinada principalmente al acompañamiento estudiantil en el proceso de inserción universitaria. Si bien este es un servicio que no está destinado a temas violencia o de género, sería

interesante determinar si este recurso también es una puerta de entrada al planteamiento de estos temas.

### **Uso de licencias**

No fue posible acceder a datos desagregados de licencia para estudios clínicos vinculados a la salud de las mujeres.

Del análisis de la información surge que las mujeres hacen mayor uso de la licencia que los varones, esto podría deberse a un tema de cuidados, dado que este tipo de tareas sigue principalmente bajo la responsabilidad de las mujeres.

### **Principales características del estudiantado**

En líneas generales el porcentaje de estudiantes varones es ampliamente mayor que el correspondiente a mujeres, lo que está en línea con el estereotipo de ser una carrera seleccionada por varones. Sin embargo, hay algunas carreras (Ing. Química e Ing. en Alimentos), en donde las estudiantes mujeres son mayoría.

La relación varón /mujer al egreso es similar a la relación que existe en el orden estudiantil, lo que estaría indicando que el abandono o deserción afecta de manera parecida a ambos géneros.

### **Propuesta académica y perspectiva de género.**

Si bien hay algunas carreras que otorgan créditos por la realización de los cursos relacionados con perspectiva de género, aún se debe extender a otras carreras y se debe fomentar más la participación de los estudiantes.

### **El edificio y la inclusión de la perspectiva de género y no discriminación**

El relevamiento del nomenclátor evidencia que no existen espacios físicos que mencionen a mujeres reconociendo su tarea. Sí, es importante mencionar que existió un programa de becas para estudiantes mujeres (última edición 2019) con el nombre de una mujer (Martha Peluffo). En este sentido sería necesario realizar un ejercicio de identificación de mujeres de las ciencias vinculadas a la ingeniería para nombrar algún espacio físico.

### **Integración del comité**

Es importante destacar que ha sido un gran desafío para este comité sostener una integración estable desde su creación. Desde el comité se realizaron importantes esfuerzos para convocar a los diferentes actores significativos para la conformación del comité. Alcanzada esta etapa se reconoce la necesidad de continuar trabajando para lograr una participación plena.

# Anexos

## Anexo I Actividades realizadas por la Comisión STEM

Campañas de concientización y actividades realizadas en 2021:

**Marzo:** Conversatorio 8M - Hacia una Udelar más igualitaria. Organizados por las Comisiones de Genero de FQ, FCien y FIng.

Aprox 70 participantes.

Expositoras:

María Goñi (CSIC, UdelaR)

M. Victoria Espasandín, (Coord. MCEG, asesora CAEG).

Paola Panizza - Representante de la comisiones organizadoras

Organizan: Comisiones de química, ciencias e ingeniería.

**Setiembre:** Taller sobre violencia, Acoso y Discriminación brindado por la UCVAD y específico para FCien y FIng

**Octubre:** Taller de Micromachismos organizado por el Grupo Técnico del área T, C N y H

**Octubre:** Charla IDM Título de la charla: ¿Ingenieras en todas partes?

Esta charla realizada en el marco de IdM 2021, tuvo como objetivo visibilizar el trabajo de las mujeres docentes de la FIng, sus contribuciones, experiencias y vivencias en el mundo académico y profesional.

70 participantes

Expositoras: Sofía Machín (IMPI), Claudina Rattaro (IIE), Eliana Budelli (IIQ), Lorena Etcheverry (Inco). Moderadora: Clara Raimondi (UEFI-FIng, integrante de la Comisión de Género en STEM)

**Noviembre:** Informe: Taller Docentes y uso de redes

Se organizó un taller para intercambiar sobre el uso de las redes sociales por parte de los docentes, con foco en el vínculo con las y los estudiantes y donde está el límite entre lo público y lo privado.

El taller se realizó el 3 de noviembre, en modalidad virtual, con dos moderadoras invitadas:

Rosalía Winocur Iparraguirre, Dra. en Ciencias Antropológicas. Especializada en nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y vida cotidiana

Camila Rojas Torres, docente de la FIC, recientemente entregó su tesis titulada: "Violencia de género en Uruguay: el "escrache" como herramienta de denuncia en las redes socio digitales"

La propuesta del taller fue la siguiente:

- Introducción al taller y presentación de las invitadas
- Introducción a la actividad de grupos
- Presentación de imágenes disparadoras de situaciones sobre el vínculo estudiante-docente
- Actividad en grupo: 20 minutos, 4 subgrupos con la consigna de pensar
  1. Cosas totalmente inaceptables entre estudiantes y docentes
  2. Cosas totalmente aceptables entre estudiantes y docentes.
  3. Conversar de los intermedios con base a la experiencia personal.
- Puesta en común de los que se habló en cada subgrupo
- Comentarios de las moderadoras y cierre de la actividad.

Participaron 28 docentes.

## Anexo II Política de Calidad con equidad de género

**El Consejo de la Facultad de Ingeniería declara que:**

**a)** se reconoce la importancia de la equidad de género en nuestra sociedad y en particular, en las relaciones laborales y educativas en nuestro servicio para el cumplimiento de los fines para los cuales fue creada la UDELAR1.

**b)** se considera la equidad de género como principio fundamental en la defensa de la persona humana, la justicia y el bienestar social. **En tal sentido, se promueve:**

**a)** la **integración del Enfoque de Calidad con Equidad de Género**2 a la gestión del servicio a través de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

**b)** la sostenibilidad de las acciones orientadas a la **instalación de una cultura de equidad de género en la institución.**

c) la **identificación de las desigualdades de género** teniendo en cuenta su cruce con la pertenencia étnica-racial, la identidad de género, la orientación sexual, la posición social y otras desigualdades para intervenir en sus causas y manifestaciones.

d) la **eliminación de las discriminaciones, inequidades y brechas de género identificadas por la Facultad**, especialmente las vinculadas a la conciliación laboral-familiar y a la atención de las necesidades de cuidados de personas dependientes.

e) la adopción de medidas que fomenten la **corresponsabilidad** para permitir al estudiantado, especialmente mujeres, la conciliación de las tareas domésticas y de cuidado con las pertinentes a sus estudios de grado y posgrado.

f) la **erradicación de las situaciones de acoso sexual** en la relación laboral y en la relación educativa.

g) el establecimiento de un **proceso continuo de mejora respecto a la equidad de género** basado en la capacitación y actualización permanente del personal, la generación de mecanismos de registro, monitoreo y evaluación de los avances.

h) la **participación y el compromiso del personal docente, funcionarios T/A/S y estudiantes**, a través de sus diferentes organizaciones gremiales y ámbitos de representación.

i) la **generación de sinergias** con otros servicios, comisiones y redes universitarias así como con otros actores sociales.

j) la difusión de las diversas carreras que ofrece nuestra institución, entre niñas y adolescentes mujeres con el fin de **estimular el aumento de la matrícula**.

-----  
1 “La Universidad tendrá a su cargo la enseñanza pública superior en todos los planos de la cultura, la enseñanza artística, la habilitación para el ejercicio de las demás funciones que la ley le encomiende. Le incumbe asimismo, a través de todos sus órganos, en sus respectivas competencias, acrecentar, difundir y defender la cultura; impulsar y proteger la investigación científica y las actividades artísticas y contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su comprensión pública; defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrático-republicana de gobierno” (Art. 2 Ley orgánica de la UDELAR).

2 Lo que ya se viene efectuando mediante la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género, para la concreción del Sello de Calidad con Equidad, en conjunto con otros servicios de la UdelAR.

30 de junio de 2020

Versión 1

Distribuido 663/20

### Anexo III Reglamento de funcionamiento del Comité

## **Pautas de Funcionamiento del Comité de Calidad con Equidad de Género en Facultad de Ingeniería.**

(Este documento se elabora en base a los requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género).

Aprobado por Resolución del Consejo de FING

### **DEL MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO:**

El Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) es una herramienta de gestión de adhesión voluntaria que tiene como propósito promover a equidad de género en el ambiente laboral.

El Comité de Género de la Facultad de Ingeniería, tiene como función principal desarrollar las acciones necesarias para a implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género, al cual se adhirió la FING según resolución 637/19, (Exp. No 061110-000660-19) del 14 de mayo de 2019.

### **RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES Del COMITÉ QUE LIDERA EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MCEG**

El objetivo general del Comité será promover una cultura inclusiva y en igualdad en todos los ámbitos de la comunidad FING, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

#### **Tiene por objetivos específicos:**

- Dar seguimiento del proceso para la implementación de la calidad con equidad de género, garantizando la coordinación con las diferentes áreas de la organización.
- Garantizar a realización, seguimiento y actualización de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, los planes anuales de acción y de capacitación.
- Informar al Consejo sobre el desempeño del MCEG, sus avances y mejoras, y aportar insumos para las revisiones y evaluaciones.
- Asegurar a difusión, el conocimiento y avances de MCEG al interior de la organización.
- Procurar el asesoramiento profesional adecuado en temáticas de género a lo largo del proceso, así como coordinar en forma permanente con los mecanismos designados en el Marco del MCEG.
- Aportar para integración del enfoque de género en la gestión, la capacitación y las prácticas de recursos humanos y la relación educativa en el servicio
- Elaborar documentos, campañas públicas o acciones que se consideren necesarias para favorecer la inclusión de la perspectiva de género y étnico racial en la Facultad.

#### **INTEGRACIÓN:**

Todas las personas integrantes del Comité deberán ser designadas por la máxima autoridad el Consejo de Facultad de Ingeniería.

Integrarán el Comité, según lo solicita el Modelo de Calidad con Equidad de Género, versión 2016, representantes de:

- Asesoría o dirección
- Recursos humanos
- Comunicación
- Sindicato o representante de las/os trabajadoras/es organizadas/os, particularmente integrado por docentes, funcionarios T/A/S y estudiantes
- Referente de género (interno o externo a la organización).

#### **FUNCIONAMIENTO:**

- Convocatoria: las reuniones serán citadas por la Sección Comisiones o por el representante de Decanato a través de correo electrónico con una antelación no menor a 72 horas hábiles. Para que el comité funcione bastará la participación de tres personas.
- La Sección Comisiones o el representante de Decanato remitirá semestralmente al Consejo de la Facultad un informe de las reuniones convocadas, efectuadas y la participación realizada. - Frecuencia: se realizarán al menos dos reuniones mensuales entre los meses de febrero y diciembre.
- Registro: el registro de las reuniones se realizará a través de memorias de la reunión que serán entregadas en el área de Comisiones para su archivo.

#### **ARCHIVO:**

- Documentación pública: actas, memorias de reunión, resoluciones y otros documentos, se archivan en Sección Comisiones.
- Documentación confidencial: aquella información que su divulgación pueda ser perjudicial para alguna persona, deberán ser archivadas en formato digital bajo la órbita de integrantes del Comité o bajo llave, toda la documentación que deba ser entregada en papel deberá realizarse en doble sobre cerrado.

#### **REPRESENTACIÓN ANTE TERCEROS:**

La representación ante terceros del Comité será designada en cualquier reunión ordinaria a una persona o más.

#### **COMUNICACIÓN:**

- Entre integrantes del Comité: podrán utilizarse formalmente la plataforma googlegroup o whatsapp para realizar comunicaciones.
- Hacia terceros, preferentemente se realizarán vía escrita.

- Se designará a una persona del Comité para transmitir la información requerida al área de comunicaciones, la cual deberá ser chequeada para que su difusión sea adecuada.

Distribuido 664/20

#### **Anexo IV Encuesta de Cuidados**

La encuesta está estructurada en varias partes. Una primera parte orientada a relevar el perfil de quienes participaron, incluyendo la diferenciación de su vínculo con la FING y una primera pregunta orientada a relevar las personas con las que convive el encuestado/da.

Una segunda parte destinada a relevar cuidados y la organización de los cuidados. En esta parte se contempló la situación previa a la pandemia así como la situación de pandemia

Una tercera parte dirigida a docentes y trabajadores/as TAS, orientada a relevar licencias.

Para la realización de la presente encuesta se diseñó un formulario que se distribuyó por Google Forms a toda la comunidad de la FING. Se obtuvieron 158 respuestas.

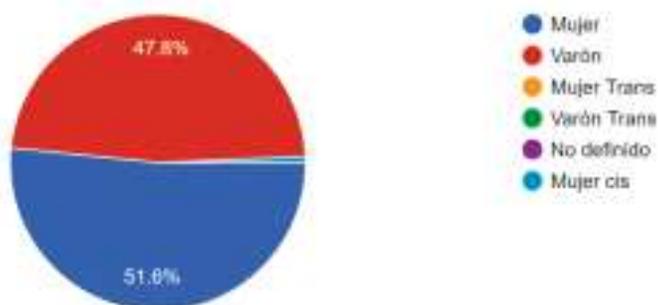
En cuanto a la totalidad de la población de la FING, participó el 12 % del personal docente, el 17,5 % del personal TAS y el 0.1 % del estudiantado. Fuente: ([https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2020/12/web\\_Estadisticas\\_basicas\\_2019.pdf](https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2020/12/web_Estadisticas_basicas_2019.pdf))

Preguntas sociodemográficas - perfil de quienes contestaron la encuesta

Para caracterizar a la población que contestó la encuesta se consultó sobre género, edad, ascendencia étnico-racial, vínculo con la institución y la conformación de su núcleo de convivencia.

Género

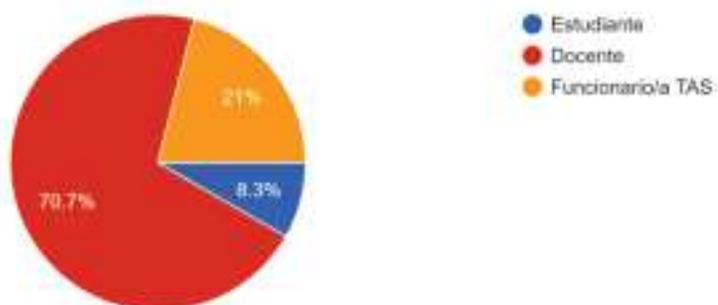
Género  
157 respuestas



El 51,6 % de quienes contestaron la encuesta son mujeres y el 47,8% son varones.

Vínculo con Facultad de Ingeniería

¿Cuál es su vínculo con FING?  
157 respuestas



El 70,7 % de quienes participaron de la encuesta son docentes, 21% funcionarios/as TAS y el 8,3% estudiantes.

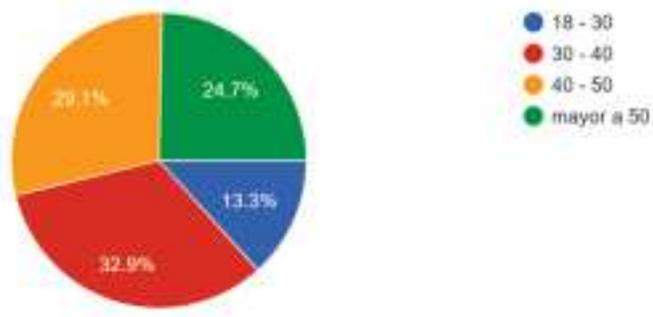
De los/as docentes que participaron en la encuesta el 60% son varones y el 40% mujeres.

De los/as funcionarios TAS que contestaron la encuesta el 76% son mujeres y el 24% varones.

De los/as estudiantes el 78% mujeres y el 23% varones.

## Edad

Edad  
1588 respuestas



El 13,3 % de quienes contestaron la encuesta tienen entre 18 y 30 años, de los cuales el 52% son mujeres y el 48% son varones.

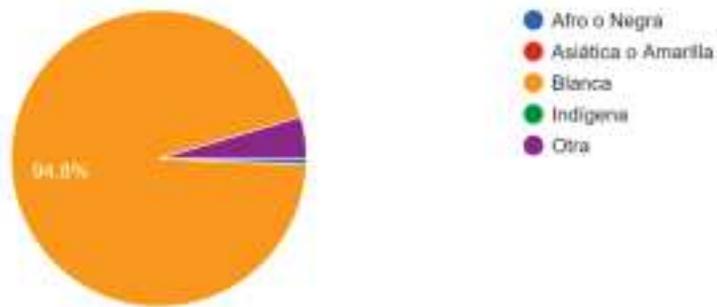
El 32,9% de quienes contestaron la encuesta tienen entre 30 y 40 años, de los cuales el 56% son mujeres y el 44% son varones.

El 29,1 % de quienes contestaron tienen entre 40 y 50 años, de los cuales el 65% son mujeres y el 35% son varones.

El 24,7% de quienes contestaron tienen más de 50 años, de los cuales el 68% son varones y el 32% son mujeres.

Ascendencia étnico-racial

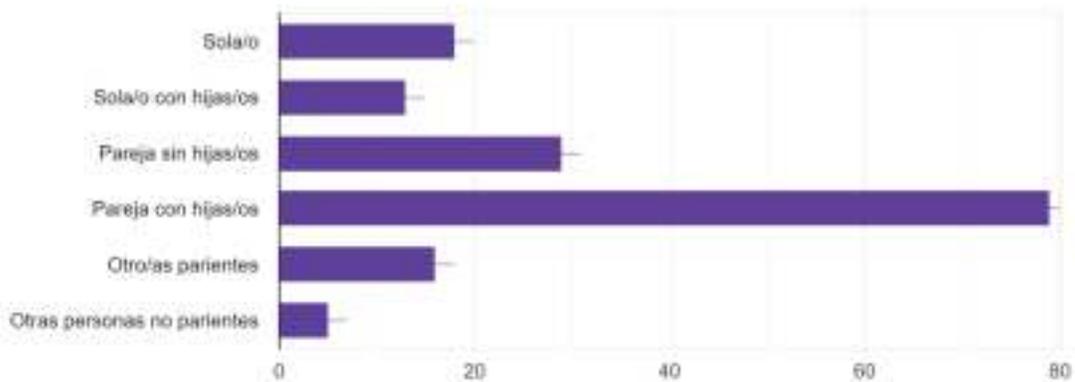
Ascendencia  
154 respuestas



El 94,8 % de quienes participaron en la encuesta se identifican con ascendencia blanca, 0,6% (una respuesta) con ascendencia afro, 4,5% con otra.

Núcleo de convivencia

¿Con quién convive? Si corresponde marcar más de una opción.  
158 respuestas



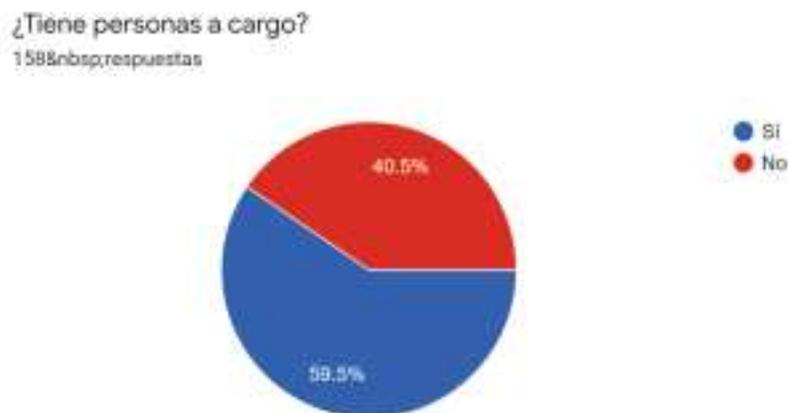
De las personas que respondieron esta pregunta 18 viven solos/as, 13 viven solos/as con hijos/as, 27 viven en pareja sin hijos/as, 79 viven en pareja con hijos/as, 14 viven con otros/as parientes y 5 viven con otras personas no parientes.

Del total de personas que conviven solas con hijos (13 personas) el 69% son mujeres, hogares monomarentales.

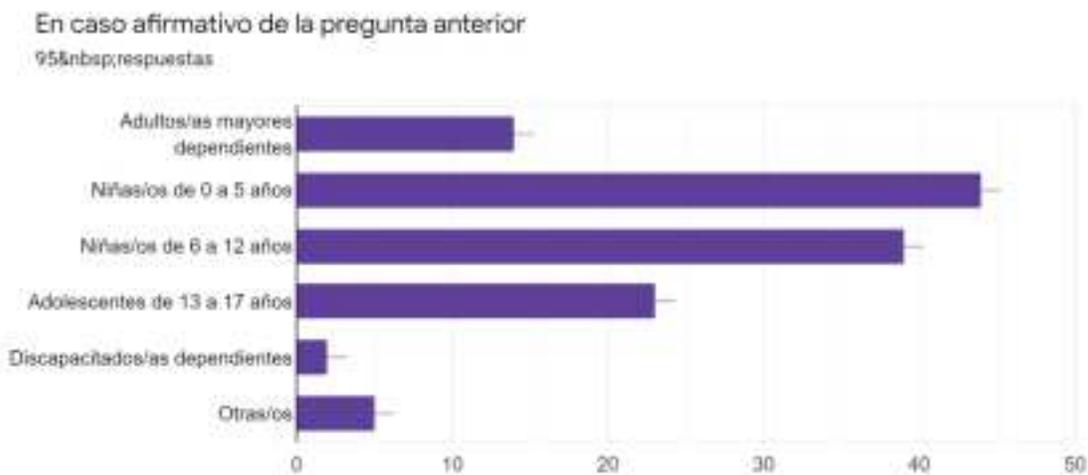
#### Organización de cuidados

Se consultó sobre si se tiene personas a cargo; si éstas son niños/as y de qué edad, adultos/as mayores o discapacitados/as; cómo es la organización de los cuidados y cómo se vio afectada durante la pandemia; y si hay demanda para un centro de recreación dentro de la institución.

#### Personas a cargo



El 59,5% de quienes participaron de la encuesta manifestaron tener personas a su cargo y el 40,5% respondieron que no tiene personas a su cargo

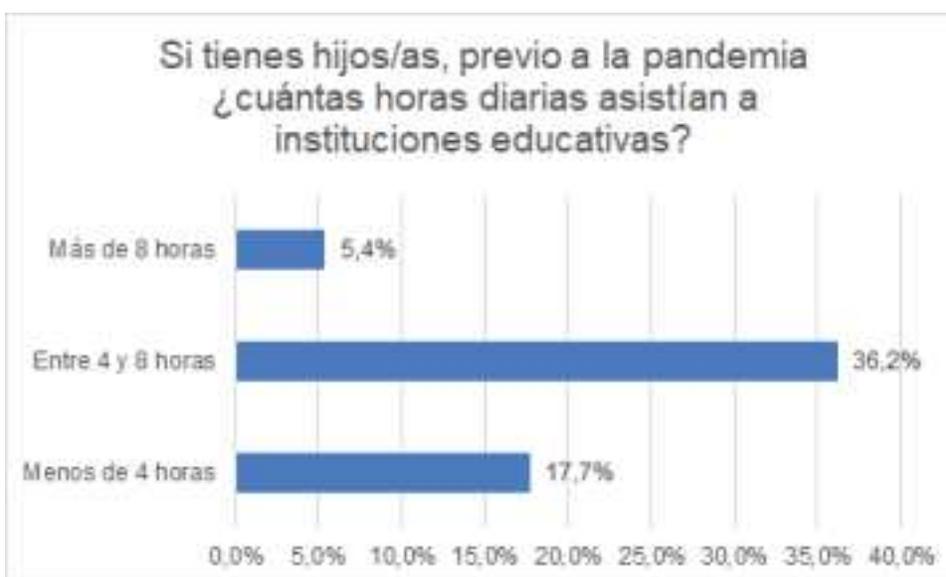


De 95 personas que respondieron que tenían personas a cargo, mayoritariamente tiene niños/as

El 14,7% tiene a cargo adultos/as mayores dependientes, el 46,3% tiene a cargo niños/as de 0 a 5 años, el 41,1% tiene a cargo niños/as de 6 a 12 años, el 24,2% tiene a cargo adolescentes de 13 a 17 años, el 2,1% tiene a cargo discapacitados/as dependientes y el 5,3% respondió otros/as.

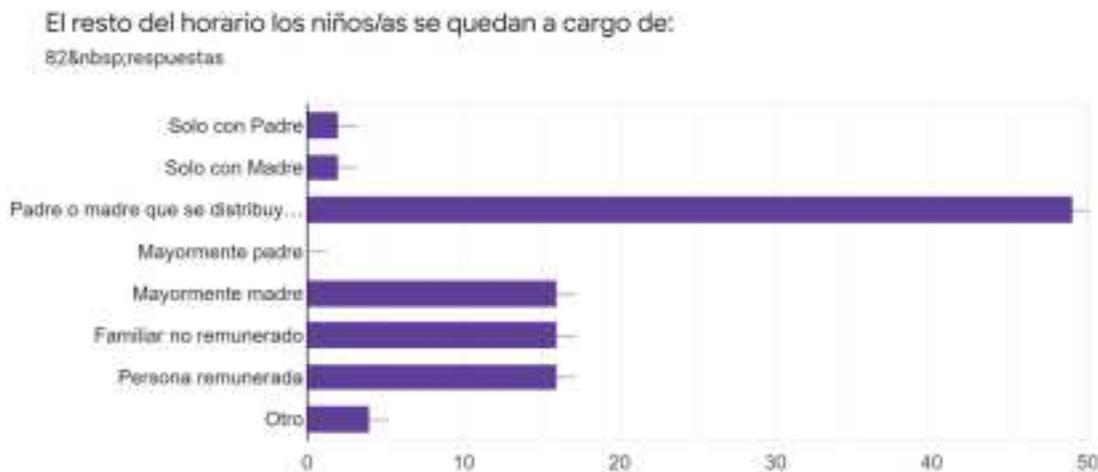
De las 95 personas, 93 se identificaron como varones o mujeres. De ese total, el 55% son mujeres con personas a su cargo y el 45% son varones.

Tiempo en instituciones educativas



Antes de la pandemia el 36,2% de los hijos/as de la comunidad FING asistían a instituciones educativas entre 4 y 8 horas. El 17,7% menos de 4 horas y el 5,4% más de ocho horas.

Encargado de cuidados fuera del horario escolar



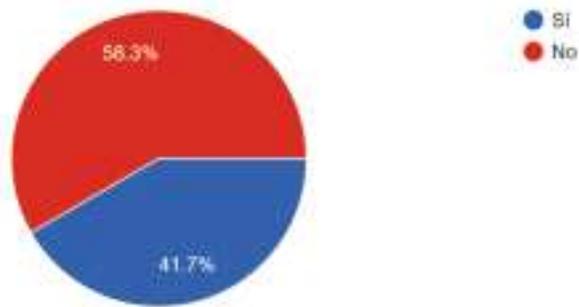
Esta pregunta fue respondida por 82 personas. Vemos que para el resto del horario (fuera del escolar) el 2,4% contestaron que se quedan solo con el padre o madre.

El 49% contestaron que padre y madre se distribuyen las horas del cuidado en forma equitativa; de las personas que contestaron esto último 23 son mujeres y 25 varones. En la opción de mayoritariamente padre no hubo ninguna respuesta, sin embargo, un 19,5% contestó que los hijos/as se quedan mayoritariamente con la madre. También el 19,5% respondió que los hijos/as se quedan con un familiar no remunerado y el mismo porcentaje contestó que se quedan con una persona remunerada. El 4,9% contestó otro.

Cuidados durante períodos de vacaciones

¿ Tiene necesidades de cuidados para hijos/as en periodo de vacaciones?

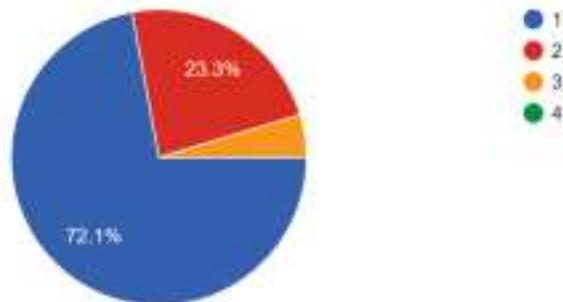
120 respuestas



120 personas respondieron esta pregunta, de las cuales 58,3% contestaron que no tienen necesidades de cuidados para hijos/as y el 41,7% (50 personas) respondieron que sí. De estas últimas 29 son mujeres y 21 varones.

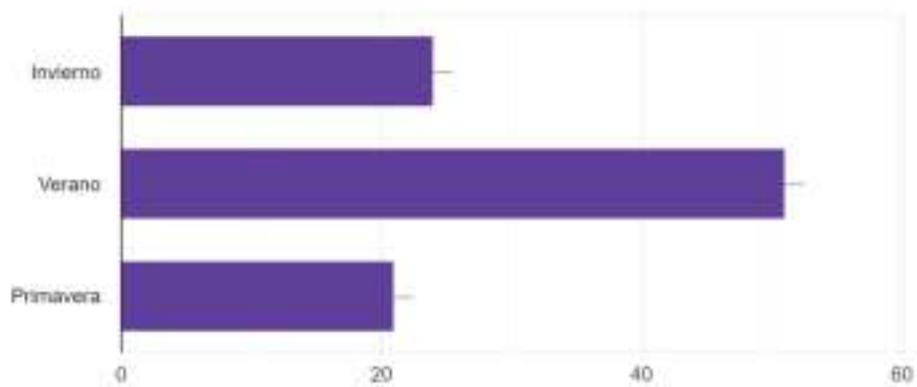
En caso de responder si favor marcar cantidad de hijos/as que asistirán a la sala de recreación en caso de ser implementada:

43 respuestas



De 43 respuestas a esta pregunta, el 72,1% manifestó que 1 hijo/a asistiría a la sala de recreación, el 23,3% manifestó que 2 hijos/as asistirían y el 4,7% manifestó que 3 hijos/as asistirían. Por tanto sería un total de 57 niños/as que asistirían a un espacio de cuidados y recreación.

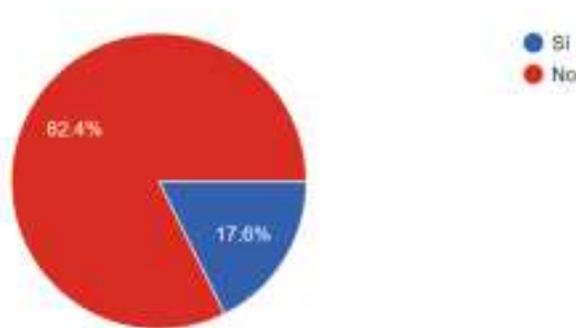
Favor marcar período de vacaciones de invierno - primavera - verano  
58 respuestas



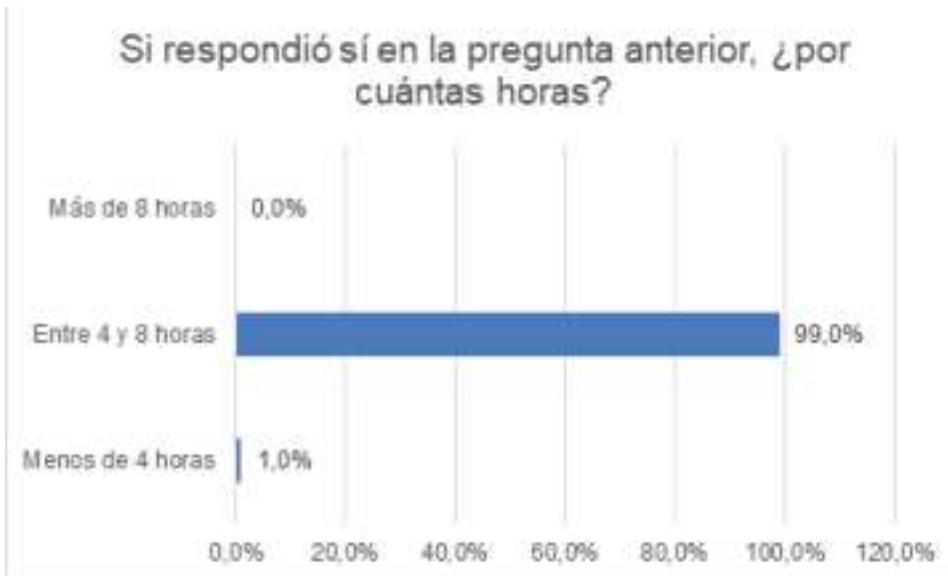
De 58 respuestas, el 41,4% mandaría a sus hijos/as en el período de las vacaciones de invierno, el 87,9% en las vacaciones de verano y el 36,2% en el período de las vacaciones de primavera.

#### Agravamiento por situación de pandemia

En situación de pandemia: ¿ tiene un sistema de cuidados alternativo para sus hijos?  
85 respuestas



A esta pregunta, el 82,4% contestó que no tiene un sistema alternativo de cuidados para sus hijos/as en situación de pandemia y el 17,6% contestó que sí.



De las personas que tenían un sistema de cuidados alternativo durante la pandemia lo tenían en un espacio de tiempo de 4 a 8 horas.

**Antes de la pandemia ¿Cuál de estas afirmaciones refleja mejor su situación?**

1448 respuestas



A esta consulta el 54,9% contestó que no tiene dificultades para compatibilizar trabajo remunerado con los cuidados y tareas del hogar. El 26,4% contestó que tiene dificultades para compatibilizar el trabajo remunerado con los cuidados y tareas del hogar, priorizando el trabajo remunerado y relegando/tercerizando cuidados y/o hogar. El 18,8% contestó que tiene dificultades para compatibilizar el trabajo remunerado con los cuidados y tareas del hogar, relegando asumir nuevas responsabilidades de trabajo para priorizar cuidados y/o hogar.

De las personas que manifestaron no tener dificultad, el 41% son mujeres y el 59% son varones.

De las personas que manifestaron tener dificultades en compatibilizar tareas del cuidado y el trabajo y que priorizan el trabajo remunerado el 41% son varones y el 59% son mujeres.

De las personas que manifestaron tener dificultades para compatibilizar cuidados y trabajo remunerado y priorizan cuidados, el 70% son mujeres y el 30% son varones.

Esta pregunta fue contestada por 137 personas. Como se puede ver en el gráfico, el 51,8% de las personas entrevistadas contestó que su situación de cuidados se vio agravada en situación de pandemia y el 48,2% contestó que no. De las personas cuya situación se vio agravada 25 son varones y 44 mujeres.

De las personas que contestaron que su situación se vio agravada (70 respuestas), el 92,9 % contestó que su situación se vio agravada porque tuvo que realizar todas las tareas desde el hogar, mientras que el 7,1% contestó que se vio agravada porque tuvo que realizar tareas laborales fuera del hogar.

#### Uso de licencias por cuidados

Se consultó sobre el uso de los distintos tipos de licencia para atender situaciones de cuidados.

Esta pregunta fue dirigida solamente a funcionarios docentes y TAS.

Ante la pregunta ¿Se tomó licencia para poder realizar cuidados, ya que de otra forma no podía cubrirlos?, contestaron 135 personas. El 82,5% contestó que no se tomó licencia, y el 14,8 % contestó que sí. De los que se tomaron licencia por cuidados 7 encuestados son varones, 6 docentes y 1 funcionario TAS, y 13 mujeres, 8 docentes y 5 funcionarias TAS.

#### Tipo de licencia utilizada

En relación al tipo de licencia, 20 personas (65% mujeres, 35% varones) contestaron:

El 80% de las instancias para cubrir tareas vinculadas a cuidados fueron de licencia Reglamentaria, el 5% se tomó licencia Social, el 15% licencia Maternal y también el 15% licencia paternal, el 30% licencia parental (efectivamente la licencia parental es la reducción a la mitad del horario durante los seis meses siguientes a la fecha del nacimiento, éste derecho es tanto para las madres como para los padres) y el 5% licencia especial.

La licencia reglamentaria fue utilizada por 11 mujeres y 4 varones; los tipos de licencia especial y social fueron utilizados sólo por mujeres; y la licencia parental fue utilizada solamente por 4 varones.

El 52,4% de las veces que tuvieron que asistir en cuidados tuvo que retirarse antes, el 30,5% tuvo que cancelar la asistencia o desistir a un congreso/capacitación, 52,3% ausentarse algunas horas, el 25,6% ausentarse algunos días, el 12,2% reducir las horas de trabajo mensuales, 13,4% tomar licencia con goce de sueldo (hasta 10 días al año – Artículo 30), el 2,4% tomar licencia sin goce de sueldo, el 3,7% renunciar a un puesto y el 11% otros.

### Conclusiones

Se resume a continuación los resultados más destacables de la encuesta. El 60% de las personas que contestaron la encuesta tienen personas a cargo.

Existe una demanda de espacio de cuidados dentro de la FING, concretamente de 57 niño/as. Esta demanda es fundamentalmente para el período de vacaciones de verano, aunque también existe demanda para vacaciones de invierno y primavera.

Mayoritariamente la demanda es para niños/as de 0 a 12 años priorizando de 0 a 5 años.

La pandemia agravó la situación de los cuidados y el 82% de los hogares no tenían sistema de cuidados alternativo.

En relación a las licencias para cuidados, el 80% de las instancias el personal recurre a la licencia reglamentaria. Podría ser un indicio de falta de conocimiento en relación a las opciones de licencias que posibilita la UdelaR.

### Anexo V Registro de capacitaciones proporcionadas por el ICF, año 2020

Capacitación	Participantes
Aprestamiento en el uso y manejo del EVA de la Udelar   Rol Alumno	1

Atención al usuario	1
Bioseguridad en el laboratorio. Principios básicos	2
Capacitación Arc Catalogación Y Circulación	1
Capacitación Módulo Adquisiciones Aleph	1
Capacitación Módulo Autoridades	1
Comunicación de Asuntos Públicos Universitarios	1
Conceptos Básicos sobre Salud y Seguridad	0
Conversatorio "Comunicación organizacional y el teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid 19"	5
Conversatorio "Gestión ambiental universitaria convenio ICF - RETEMA. Implementación de protocolos de residuos de Udelar"	1
Conversatorio "Perspectiva de Género en la Udelar. Institucionalidad de género y acciones de capacitación dirigidas a los/las funcionarios/as TAS"	3
EXPE+. Introducción al sistema y funcionalidades básicas	6
Elaboración de Informes	2
Equipos de trabajo y organizaciones en la modalidad teletrabajo	3
Espacio de formación: Taller de implementación de Protocolos de Residuos de Udelar en el marco GAIE	0
Gestión de la Comunicación organizacional	0
Gestión de Residuos según Protocolos Udelar	1
Gestión intrainstitucional de residuos	1

sanitarios	
Herramientas para la Gestión Ambiental Universitaria	1
Herramientas para liderar equipos de Teletrabajo	1
Herramientas y aplicaciones de la Web 3.0 para teletrabajar	6
Igualdad de género y luchas sociales: avances y desafíos	3
Introducción a la gestión ambiental universitaria	1
Módulo I: Introducción a la temática de Género	2
Módulo II: Transversalización de Género en las organizaciones y en la Udelar	2
Módulo III: Introducción a la violencia basada en Género	2
Módulo IV: Cuidados y Corresponsabilidad con perspectiva de Género	1
Planilla de Cálculo OpenOffice Calc Avanzado	2
Planilla de cálculo OpenOffice Calc básico	3
Prevención de Riesgos Químicos	2
Procesador de Texto OpenOffice Writer Avanzado	0
Procesador de Texto OpenOffice Writer Básico	3
Repositorio Institucional Colibrí y Capacitación Dspace	0
Salud Ambiental y Ocupacional. Aspectos de Salud y Seguridad Laboral en la Gestión Ambiental	2

Seguridad y Salud Ocupacional	2
Utilización y funciones de distintas videoconferencias web	1
Uso de Writer en apoyo concursivo	0

Fuente: Instituto de Capacitación y Formación ICF, 2020

Anexo VI Resolución de creación de comisión de prevención y actuación ante violencia, inequidad, discriminación y acoso en el ambiente laboral y educativo

**EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 27 DE JUNIO DE 2019, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:**

148.

**(Exp. N° 061110-001092-19)** - 1) Crear la comisión de prevención y actuación ante violencia, inequidad, discriminación y acoso en el ambiente laboral y educativo.

2) Mantener en el orden del día la designación de los representante ante dicha comisión (un delegado por orden, decanato y AFFI). (11 en 11)



SILVIA SENA  
DIRECTORA DIVISIÓN SECRETARÍA  
FACULTAD DE INGENIERÍA

Anexo VII Integración de las comisiones.

Nombre de Comisión	Mujeres	Varones	Total

<b>Comisiones Permanentes principales (9)</b>			
Comisión de Políticas de Enseñanza	5	2	7
Comisión Seguridad y Salud de Estudiantes y Trabajadores	1	3	4
Comisión Académica de Grado	1	3	4
Comisión de Asuntos Administrativos	6	2	8
Comisión Sectorial de Administración Científica	0	5	5
Comisión de Posgrado	2	6	8
Comisión de Reválida	1	3	4
Comisión de prevención y actuación ante violencia, inequidad, discriminación y acoso en el ambiente laboral y educativo	3	1	4
Comisión del Modelo de Calidad con Equidad de Género.	3	1	4

Fuente: Elaboración propia según datos de web de facultad, Enero 2020