

Informe diagnóstico del Comité de Calidad con Equidad de Género de la FIC



Facultad de
Información y
Comunicación



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

SUMARIO

1 - Introducción

2 - Metodología

3 - Análisis de los principales ejes del diagnóstico

3.1 - Distribución sociodemográfica del personal docente y no docente

3.2 - Puestos de trabajo

3.3 - Sistema de remuneraciones

3.4 - Personas dependientes, lactancia y servicio de recreación

3.5 - Oportunidades de capacitación y desarrollo

3.6- Prevención del acoso y seguimiento de inequidades

3.7- Uso de licencias

3.8- Principales características del estudiantado

4 - Propuesta académica

4.1 - Investigación

4.2 - Proyectos transversales

5 - Otros aspectos de la organización

6 - Análisis FODA

7 - Conclusiones

1 - Introducción

En el año 2018 la Facultad de Información y Comunicación (FIC) se embarcó en un proceso de instalación y profundización de políticas de género.

En ese sentido, se entendió que a través de la implementación de un Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) se podían hacer visibles las problemáticas existentes en materia de desigualdad de género, respeto y visibilización de las distintas identidades, así como elaborar y aplicar políticas que puedan ayudar a mitigarlas.

El MCEG es una herramienta a través de la cual se busca identificar las brechas de género en el ámbito laboral de la FIC, para poder implementar acciones con miras a su eliminación y así lograr la equidad.

Para llevar adelante la implantación del MCEG se conformó un equipo de trabajo comprometido con la materia, con disposición para poder trabajar desde marzo de 2019, mediante un Comité de Calidad con Equidad de Género.

Desde ese Comité se incorporaron distintas visiones de la comunidad de la FIC: docentes, estudiantes, funcionarios técnicos, administrativos y de servicios (TAS) y egresados. Por solicitud del modelo se incorporaron especialmente, las miradas de aquellas y aquellos que están directamente encargados de trabajar con el personal y con la Unidad de Comunicación de la FIC, entendiendo que para mejorar las relaciones laborales y generar un cambio de cultura organizacional es fundamental contar con el apoyo de estos dos sectores profesionales.

El Comité de Calidad con Equidad de Género¹ ha sido integrado por Flavia Figari (titular por AFFUR), Ines Cardenas (alterna por AFFUR), Ángel Cardozo, Andrés D'Avenia y Lucía Santos (por la Unidad de Comunicación), Chiara Leggiadro (titular por el orden estudiantil), Joaquina Forte (alterna por el orden estudiantil), Sabrina Martínez (titular por el orden docente), Jimena Nuñez (alterna por el orden docente), Lucía Milans (titular por el orden de egresados) y Felipe Rebellato (titular por el Departamento de Recursos Humanos).

Trabajaron junto al Comité Ana Sosa Ontaneda en representación de la Comisión Abierta de Equidad de Género a nivel central y Mercedes Altuna por Decanato de la FIC.

En el primer año de trabajo se procedió a realizar el trabajo de diagnóstico², para el cual se elaboró y aprobó el reglamento de funcionamiento del Comité y aprobación por el Consejo de Facultad.

Este diagnóstico captura un momento específico de la institución -diciembre de 2018- y representa una primera aproximación a la temática. Si fruto de su difusión surgen aportes, dudas o sugerencias, serán tomadas como insumos para la actualización del documento que

¹ Ver: <http://www.fic.edu.uy/noticia/se-comienza-aplicar-el-modelo-de-calidad-con-equidad-de-genero-mceg-en-la-fic>

² Ver: <http://fic.edu.uy/noticia/se-comienza-aplicar-el-modelo-de-calidad-con-equidad-de-genero-mceg-en-la-fic>

está abierto a toda la comunidad FIC. También se elaboró y aprobó la política institucional, con perspectiva de género.

Paralelamente a las acciones involucradas en la aplicación del modelo y el diagnóstico, el Comité funcionó como un espacio de encuentro para analizar lo que sucedía en relación a las temáticas de género y diversidad, en el marco de la Universidad.

Al mismo tiempo que se realizaron las tareas del diagnóstico, se instrumentaron algunas medidas concretas:

- Creación de una sala de lactancia en la FIC: implicó una inversión de \$ 107.880. La sala incluye una mesada con pileta, sillón de un cuerpo, freezer, mueble con puerta, instalación sanitaria y kits de bienvenida para madres y bebés.
- Creación de un espacio de recreación en vacaciones de julio³ y últimos días de diciembre (del 16 al 31, con las clases terminadas⁴) para hijas e hijos de estudiantes, plantel docente y funcionariado TAS de la FIC. Para esta iniciativa se invirtieron \$ 125.000.
- Entendiendo que la comunicación y la información tienen un rol fundamental en el cambio cultural, se llevaron adelante acciones de comunicación para visibilizar la temática y los trabajos puntuales que se están realizando en la FIC en relación a género y feminismo⁵: campañas “8M”⁶ y “25 Noviembre: pongámoslo en palabras”⁷.

Estas acciones fueron acompañadas por una coyuntura universitaria y social que las facilitaron y potenciaron favorablemente.

Por último, en cuanto a la distribución territorial los docentes y la actividad de la FIC están en su gran mayoría radicados en Montevideo. Por lo que las descripciones y conclusiones de este diagnóstico se centran en la capital del país. El ánimo de este Comité es poder extender las acciones y políticas que se desprendan de este trabajo a otros puntos del país en tanto la Facultad se siga extendiendo.

2 - Metodología

El Comité de Calidad con Equidad de Género de la FIC participó de forma activa en la elaboración del diagnóstico. Desde allí, se diseñó e hizo seguimiento del plan de acción para la recolección y sistematización de la información.

Asimismo, se realizó una distribución equitativa de las tareas a desarrollar especialmente en el período de implementación de entrevistas y redacción del informe. El proceso de

³ Ver: <http://www.fic.edu.uy/noticia/espacio-para-ninas-y-ninos-en-la-fic-durante-las-vacaciones-de-julio>

⁴ Ver: <http://www.fic.edu.uy/noticia/espacio-para-ninas-y-ninos-en-la-fic>

⁵ Ver: <http://www.fic.edu.uy/noticia/desde-otras-perspectivas-investigaciones-en-la-fic-sobre-genero-y-mujeres>
<http://www.fic.edu.uy/noticia/el-sacrificio-vale-la-alegria-entrevista-la-primera-persona-trans-en-egresar-de-la-fic>
<http://www.fic.edu.uy/noticia/el-futbol-femenino-precisa-difusion-para-continuar-su-desarrollo>

⁶ Ver: <http://www.fic.edu.uy/noticia/la-fic-lugar-de-todas-como-hacemos-de-la-facultad-un-lugar-libre-de-discriminaciones>

⁷ Ver: <http://www.fic.edu.uy/noticia/dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer>

diagnóstico y la interacción con distintos actores de la FIC y Udelar han permitido sensibilizar y difundir los objetivos de esta herramienta como punto de partida para mitigar las desigualdades de género que existan en nuestra comunidad educativa.

Por último, se entiende que esta participación del Comité ha fortalecido y consolidado las capacidades del equipo.

Este informe diagnóstico presenta un diseño metodológico que combina la utilización de herramientas cuantitativas y cualitativas para el análisis.

Por un lado, consta de un relevamiento y análisis cuantitativo de indicadores de gestión y de brechas de género, especialmente en las dimensiones que dan cuenta de la distribución sociodemográfica, puestos de trabajo, sistemas de remuneraciones y licencias.

Además, se compone de una investigación cuantitativa que consiste en la recolección, producción y el análisis de datos secundarios, extraídos de varios sistemas de información. Se utilizó el Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP), CHP y PERSON. Los últimos dos programas se usaban con anterioridad al SIAP y fueron necesarios para complementar parte de la información.

También se utilizaron datos de la Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPLAN) correspondientes a diciembre de 2018, y se extrajeron datos de los Censos de Docentes 2015, Censo de Funcionarios de 2015 y Censo de Estudiantes de 2018 (Forma- Estudiantes 2018).

Respecto al abordaje cualitativo, se implementó mediante la técnica de entrevistas semi estructuradas para complementar los datos cuantitativos y obtener información primaria en dimensiones más sensibles como la prevención de casos de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación étnico-racial afrodescendiente, entre otras.

La selección de las personas a entrevistar se realizó considerando una distribución equitativa con relación a su identidad de género, entrevistando a docentes, funcionarias/os TAS, estudiantes y egresadas/os.

También se consideró la contribución que podían hacer estas personas al análisis organizacional, así como el conocimiento de la comunidad FIC que pudieran tener debido a su antigüedad y rol. Las y los entrevistados se distribuyeron de la siguiente manera: dos estudiantes, tres docentes, cuatro egresados y tres funcionarios TAS.

Con las entrevistas se buscó recoger las voces de distintos actores institucionales para complementar los datos cuantitativos y explorar en mayor profundidad parte de la cultura organizacional en relación a esta temática. El tamaño muestral de las personas entrevistadas no pretendió alcanzar la saturación teórica ni ser representativo. Si bien los datos recabados no son generalizables, no les quita validez ya que, en el plan de análisis diseñado, la generalización no fue una condición buscada.

Se destaca el proceso de producción y análisis de los indicadores comprendidos en estas dimensiones, entendiendo que puede ser una buena práctica para compartir con otros

servicios dada la dificultad que revisten los sistemas de registro con los que cuentan las facultades en particular y la Udelar en general.

Vale la pena mencionar, en este sentido, el trabajo que se realizó desde el Departamento de Recursos Humanos y Secretaría y de la dirección del Departamento de Contaduría para obtener datos relativos a la distribución sociodemográfica, licencias y remuneraciones, principalmente.

Para la generación de información sobre la distribución del personal docente y TAS y sus usos de licencias se tomaron las siguientes acciones:

Al inicio del proceso se extrajeron datos de SIAP -a diciembre 2018⁸-, que fueron complementados con los obtenidos del sistema PERSON, para cotejar y dar cuenta de información relevante asociada al tipo de cargo, observaciones sobre conceptos vinculados a extensiones horarias y estructura organizativa.

Mucha de la información obtenida se produjo de forma manual, a partir del cruzamiento de fuentes. A su vez, se tomó como horas base del cargo aquellas que forman parte de las características presupuestales del mismo (y que se definieron desde el momento en que se realizó el llamado, tanto para ocupación interina como provisión efectiva) y las extensiones horarias asociadas a éste, que coinciden en la fecha vencimiento.

Los datos de las licencias se extrajeron del sistema PERSON y se calculó de forma manual los movimientos correspondientes al ejercicio 2018. En el recorte del ejercicio el sistema brinda información amplia, sumando saldos o días de usufructo de períodos que exceden el ejercicio requerido. En tal sentido, se hizo un trabajo particular para evitar que algunos datos quedarán sobrerrepresentados. Asimismo, fue necesario atender aquellos casos de personas que cesaron en sus cargos.

En el caso de los funcionarios TAS, cuando se comparan los cargos de conducción, el sueldo máximo y mínimo refieren a distintos escalafones, ya que, según la estructura de los escalafones no docentes de la Udelar, los cargos de jefatura o dirección corresponden a distintos grados. Una jefatura del escalafón A no tiene el mismo grado que una jefatura del escalafón C.

Las dedicaciones compensadas representan un 45% del sueldo. Estas compensaciones están incluidas en el rubro de Remuneraciones, solamente en el caso de los funcionarios TAS.

Las horas extras hábiles, inhábiles y nocturnas que fueron agregadas, se calcularon aparte.

Para sumar los datos vinculados a la sección contable, los cálculos se realizaron tomando en cuenta la misma base que utilizó personal. Se contempló el salario nominal que cobra cada persona. En el caso de los funcionarios TAS, el salario nominal es equiparable al salario fijo. El máximo, mínimo y promedio de salario según sexo se calculó tomando en cuenta el salario nominal.

⁸ El sistema se encuentra aún dividido en dos sectores asociados a las ex EUBCA y LICCOM, no reflejando la totalidad de la estructura organizativa académica ni la estructura TAS.

Para los docentes que tienen partidas no asociadas con el cargo, se tomaron en cuenta las partidas incrementales, la carrera docente y las extensiones horarias por reestructura.

En el caso de funcionarios TAS, quienes tenían extensiones y dedicaciones compensadas, pero no eran anuales, se prorratearon para todo el año. En el salario de diciembre de 2018 esa extensión está contemplada de forma prorrateada.

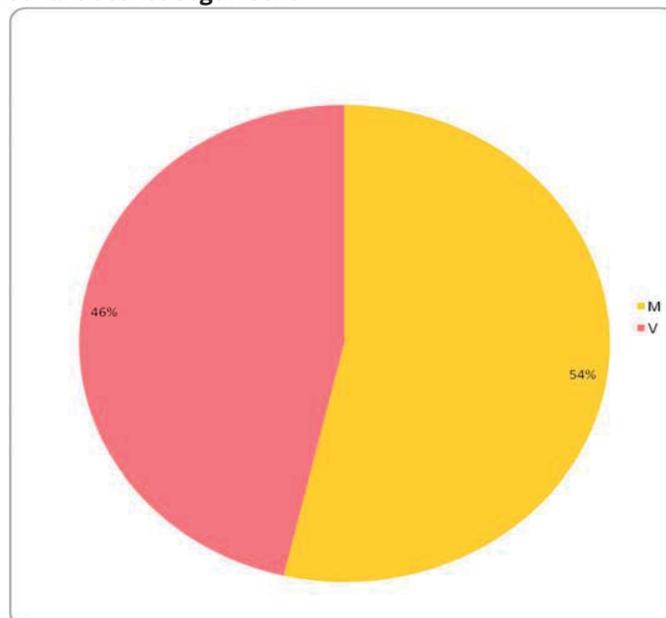
3 - Análisis de los principales ejes del diagnóstico

3.1 - Distribución sociodemográfica del personal docente y no docente

Al momento del recorte realizado a propósito de este estudio, el personal de la FIC está conformado por 190 docentes y 81 funcionarias/os TAS. El primer dato a destacar es que, si bien el servicio se caracteriza por tener una población relativamente balanceada en cuanto a sexo, las mujeres representan más de la mitad del personal.

Los datos revelan que, en el orden docente, el 54% de la población está compuesta por mujeres y 46% por varones. Esta distribución es idéntica a la que presenta la Udelar en su conjunto según datos aportados por DGPLAN, provenientes del Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP). Cabe aclarar que todos los relevamientos presentados en este informe utilizan únicamente una concepción binaria de los géneros y las identidades, debido a las categorías utilizadas en las fuentes de información.

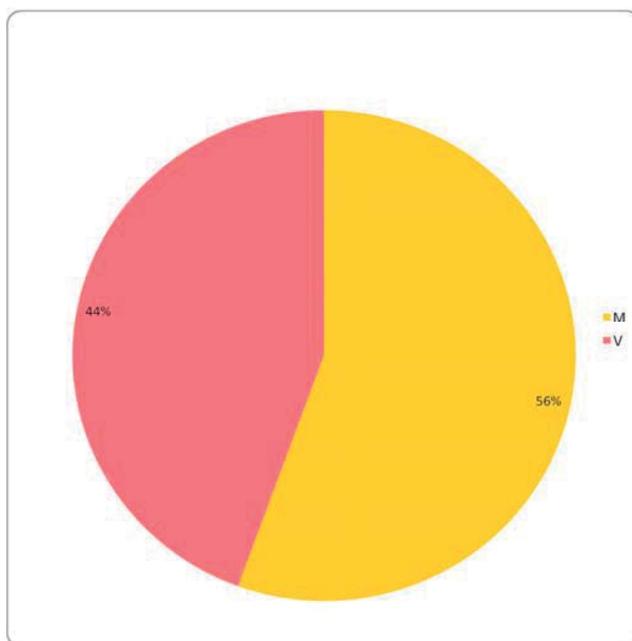
Distribución personal docente según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

En cuanto al funcionariado técnico, administrativo y de servicios (TAS), las mujeres representan el 56% de la población y los varones el 44%.

Distribución del funcionariado TAS según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

A través de las entrevistas, se puede observar que el personal docente y TAS percibe que la FIC es una facultad donde hay más mujeres que varones, y que por esa razón hay equidad o no existen sesgos de género en los procesos de selección o ascensos.

A priori esto no es algo que se pueda sostener sólo por esta razón, con lo cual cobra especial importancia el análisis contenido en los siguientes apartados y capítulos.

Media de edad

La media de edad del personal docente según datos aportados por DGPLAN es muy similar en varones y mujeres: 45,3 y 46 años respectivamente.

Edad	Sexo	
	Mujeres	Varones
Media	46,0	45,3

Fuente. DGPLAN, datos de padrón docente, setiembre/2018.

En el funcionariado TAS, la media de edad es de 44,4 años en las mujeres y 41,3 años en los varones.

Edad	Sexo	
	Mujeres	Varones
Media	44,4	41,3

Fuente. DGPLAN, datos de padrón TAS, setiembre 2018.

Media de antigüedad

Según datos proporcionados por DGPLAN, en el año 2018 la media de antigüedad del personal docente de la FIC es muy similar en mujeres y varones: 9,7 y 10,5 años respectivamente.

Media de antigüedad en la Udelar de docentes de la FIC	Sexo	
	Mujeres	Varones
	9,7	10,5

Fuente. DGPLAN, datos de padrón docente, setiembre 2018.

Por su parte, la media de antigüedad en el personal TAS muestra una leve superioridad de las mujeres frente a los varones: 14 y 11,3 años de antigüedad respectivamente.

Media de antigüedad en la Udelar de funcionarios/as TAS de la FIC	Sexo	
	Mujeres	Varones
	14	11.3

Fuente. DGPLAN, datos de padrón TAS, setiembre 2018.

Distribución por ascendencia étnico-racial

La ascendencia étnico racial no es una variable contemplada dentro de las bases de información de la FIC. Los datos proporcionados en este diagnóstico tienen como fuente los censos de docentes y de funcionariado TAS desarrollados por DGPLAN, actualmente denominados "FormA".

Si bien la información más reciente es del año 2015, se trata de datos que a mediano plazo podrán ser actualizados, ya que DGPLAN se encuentra en plena etapa de implementación del FormA de docentes y se prevé implementarlo para funcionarias/os TAS en el año 2020.

Según datos aportados por el censo docente de 2015, el 89% del personal docente de la FIC declaró tener una ascendencia principal blanca y 6% sostiene que no cree tener ascendencia. La ascendencia indígena fue declarada por el 2% del personal docente, y afro o negra por el

1%. El 2% restante no declaró su ascendencia.

Ascendencia étnico racial según sexo

Ascendencia principal de docentes	SEXO				Total	%
	Varones	%	Mujeres	%		
Afro o negra	1	1	1	1	2	1
Asiática	1	1	0	0	1	1
Blanca	80	89	97	90	177	89
Indígena	2	2	2	2	4	2
No cree tener ascendencia	5	6	6	6	11	6
Ninguna	1	1	2	2	3	2
Total	90	100	108	100	198	100

Fuente: DGPLAN, Censo Docentes 2015.

El 91% del funcionariado TAS de la FIC declaró tener una ascendencia principal blanca, 2% afro o negra y 2% indígena, en tanto el 1% respondió no creer tener ascendencia y 2% no la declaró.

Ascendencia étnico racial según sexo

Ascendencia Principal TAS	SEXO				Total	%
	Varones	%	Mujeres	%		
Afro o negra	1	3	1	2	2	2
Asiática	0	0	0	0	0	0
Blanca	32	94	41	89	73	91
Indígena	0	0	2	4	2	2
No cree tener ascendencia	0	0	1	2	1	1
Ninguna	1	3	1	2	2	2
Total	34	100	46	100	80	100

Fuente: DGPLAN, Censo Funcionarios/as 2015.

Distribución según nivel educativo

Los datos más recientes disponibles provienen de los censos de docentes y funcionariado TAS del año 2015.

Según el censo docente, casi siete de cada diez tenían en ese momento educación universitaria de posgrado incompleta o completa. Si bien en todos los niveles educativos varones y mujeres se distribuyen de manera similar, se observa que en el caso de nivel posgrado completo las mujeres representan el 38% y los varones el 32%.

A su vez, en el nivel educación universitaria de grado incompleta, la representación de varones duplica al de las mujeres (7% varones y 3% mujeres).

Distribución del personal docente según nivel educativo y sexo

Nivel educativo más alto alcanzado	SEXO				Total	%
	Varones	%	Mujeres	%		
Sin formación de grado	1	1	1	1	2	1
Educación terciaria no universitaria incompleta	1	1	0	0	1	1
Educación terciaria no universitaria completa	1	1	1	1	2	1
Educación universitaria de grado incompleta	6	7	3	3	9	5
Educación universitaria de grado completa	22	24	25	23	47	24
Educación universitaria de posgrado incompleta	30	33	37	34	67	34
Educación universitaria de posgrado completa	29	32	41	38	70	35
Total	90	100	108	100	198	100

Fuente: DGPLAN, Censo Docentes 2015.

Existen datos más actualizados sobre la formación de los docentes, pero no están desagregados por género.

Según datos aportados por la investigación en la FIC de un análisis de la producción académica (p.24) en 2018, de los 148 currículums vitae analizados, la máxima formación alcanzada fue: 28 docentes con título de doctorado, 44 con título de maestría, 70 con título de grado, 5 con otra formación y 1 docente con bachillerato terminado.

Según este mismo estudio, “en ambos institutos se mantiene que la categoría más numerosa es el grado (representa en el IC el 45% y en el II la mitad de los docentes) seguida por la maestría (en el IC el 27%, mientras que en II el 37%), aunque con una variación de 10 puntos porcentuales en favor del II, y finalmente la tercer categoría es el doctorado (23% de los docentes del IC y 11% de los del II) con una variación de 11 puntos porcentuales en favor del IC.” (p.24).

Con relación a funcionarios/as TAS, casi el 50% tenía educación universitaria de grado incompleta o completa en 2015.

En estos niveles la representación entre varones y mujeres muestra algunas diferencias. Por ejemplo, en educación universitaria de grado incompleta los varones representan el 26% y las mujeres el 20%. En tanto en educación universitaria de grado completo, la relación es casi inversa: las mujeres representan el 28% y los varones el 21%.

En educación media básica incompleta y completa se concentra el 20% del funcionariado TAS (22% mujeres y 18% varones).

Distribución del funcionariado TAS según nivel educativo y sexo

Nivel educativo más alto alcanzado	SEXO				Total	%
	Varones	%	Mujeres	%		
Educación primaria incompleta	0	0	0	0	0	0
Educación primaria completa	2	6	3	7	5	6
Educación media básica incompleta	1	3	0	0	1	1

Educación media básica completa	1	3	3	7	4	5
Educación media superior incompleta	3	9	5	11	8	10
Educación media superior completa	3	9	5	11	8	10
Educación terciaria no universitaria incompleta	2	6	3	7	5	6
Educación terciaria no universitaria completa	3	9	1	2	4	5
Educación universitaria de grado incompleta	9	26	9	20	18	23
Educación universitaria de grado completa	7	21	13	28	20	25
Educación universitaria de Posgrado incompleta	1	3	2	4	3	4
Educación universitaria de posgrado completa	2	6	2	4	4	5
Total	34	100	46	100	80	100

Fuente: DGPLAN, Censo Funcionarios/as 2015.

Si bien las mujeres presentan mayores niveles educativos que los varones, las brechas identificadas no son significativas para extraer conclusiones claras.

3.2 - Puestos de trabajo

La FIC, al igual que la Udelar, cuenta con procedimientos preestablecidos en la selección y asignación de personal para un puesto vacante, tanto a nivel docente como no docente.

Los llamados realizados desde Oficinas Centrales se difunden en el portal de la Udelar. Los llamados para cargos docentes de los servicios se publican en la Sección Concursos de la FIC y son distribuidos vía correo electrónico a través de las listas de difusión. Los llamados no incorporan lenguaje de inclusivo y tiene una concepción binaria de los géneros.

Los llamados de personal técnico, administrativo y de servicio (TAS) de la Udelar se realizan y difunden a través de la Dirección General de Personal.

Los llamados cuentan con una amplia difusión, un sistema de inscripción y seguimiento documentado que brinda garantías. No se visualiza la utilización de lenguaje no sexista para la redacción de los llamados a nivel central de la Udelar, que corresponden a los del funcionariado TAS.

En el caso de los llamados de la FIC, en los llamados docentes y a pasantías, en las difusiones se utiliza el uso de lenguaje inclusivo binario. Esto responde a iniciativas propias de la Sección Concursos y no a una política institucional al respecto.

Los procesos de selección de la FIC se realizan mediante comisiones asesoras y tribunales designados por el Consejo de la Facultad. No está previsto que en los tribunales y las comisiones asesoras exista paridad de género.

Las comisiones asesoras participan en los llamados a aspirantes y realizan sugerencias que se elevan al Consejo. Los tribunales funcionan en los concursos y sus dictámenes son

homologados por el Consejo⁹. Se visualiza una oportunidad de mejora a la hora de la conformación y criterios de las comisiones asesoras y tribunales, de forma de minimizar la existencia de sesgos en los llamados.

Desde la perspectiva de las personas entrevistadas, se entiende que el proceso de convocatoria y selección no alientan expresamente a mujeres o varones a presentarse a determinados llamados y que no se generan sesgos, por lo cual -a priori- se tienen las mismas oportunidades en la etapa de postulación al llamado, independientemente del sexo de la persona.

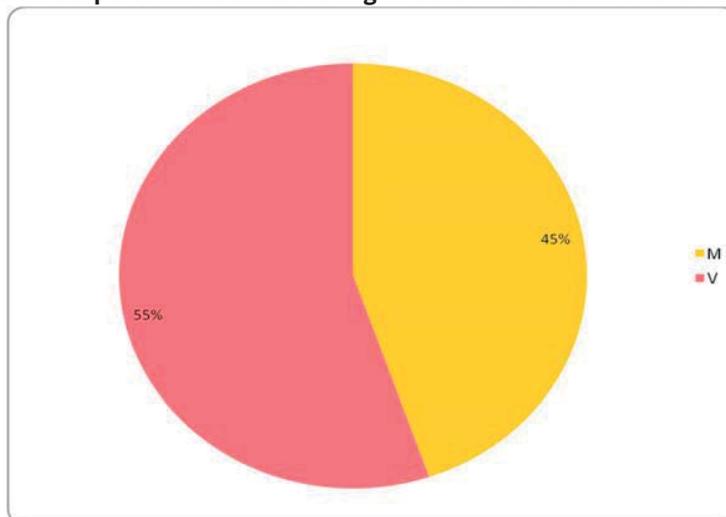
No obstante, algunas personas entrevistadas entienden que los llamados a funcionamiento TAS pueden ser más equitativos en comparación con los llamados a docentes, donde sí pueden existir algunas arbitrariedades. *“Nuestros procesos de postulación no alientan específicamente a mujeres ni varones. No se alienta ni desalienta, no hay una política expresa. A nivel docente sí puede ser más complicado, porque por algo las mujeres no acceden de igual forma a los grados más altos”* (entrevista a funcionario TAS).

De forma similar, un docente entrevistado señala que: *“Los llamados docentes muchas veces ya tienen un perfil determinado y una vez que se está dentro de un grupo de trabajo, puede pasar que se dirija para que determinada persona del equipo tenga más puntaje, mediante algunos requisitos que excluyen a otros. Esto no necesariamente favorece a varones o mujeres, pero sí son criterios que pueden generar arbitrariedades”* (entrevista a docente).

INSTITUTO DE COMUNICACIÓN

La distribución del personal docente en el Instituto de Comunicación muestra que el 55% está representado por varones y el 45% por mujeres, algo que es inverso a la distribución total de la FIC a nivel docente.

Distribución del personal docente I.C según sexo en el Instituto de Comunicación



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

⁹ Estatuto disponible en <http://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2020/03/ESTATUTO-DOCENTE.pdf>

Según los datos de 2017 del Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza, en la Licenciatura de Comunicación se inscriben más mujeres que varones y el egreso mantiene esta tendencia.

La plantilla docente es 55% masculina. Si bien no se puede establecer una relación causal entre la cantidad de egresadas mujeres y la conformación del cuerpo docente, es interesante para futuros diagnósticos observar si esta tendencia se mantiene o se revierte.

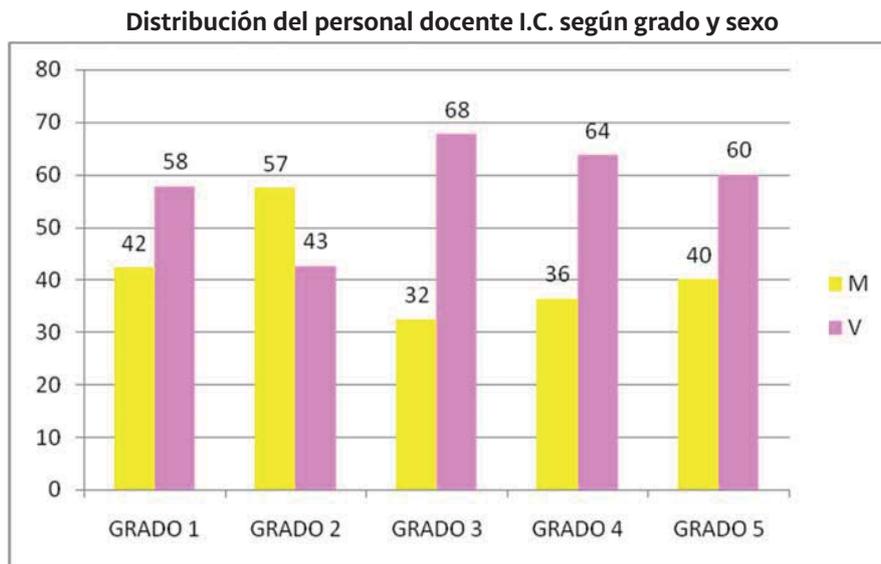
Ingresos de estudiantes a carrera por sexo - 2017				
Carreras	Hombre	Mujer	Total	Porcentaje
Licenciado en Archivología	15	34	49	4,3%
Licenciado en Archivología (Paysandú)	9	39	48	4,2%
Licenciado en Bibliotecología	18	61	79	7,0%
Licenciado en Bibliotecología (Paysandú)	2	20	22	2,0%
Licenciado en Comunicación	375	561	936	82,5%
Total	419	715	1.134	100,0%
Porcentaje	36,9%	63,1%	100,0%	

Fuente: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza - SGAE

EGRESADOS				
Egresados por carrera y sexo - 2016				
Carreras	Hombre	Mujer	Total	Porcentaje
Archivólogo	5	10	15	7,0%
Archivólogo (Paysandú)	0	1	1	0,5%
Licenciado en Bibliotecología	3	14	17	7,9%
Licenciado en Ciencias de la Comunicación	59	121	180	83,7%
Licenciado en Comunicación - Plan 2012	1	1	2	0,9%
Total	68	147	215	100,0%
Porcentaje	31,6%	68,4%	100,0%	

Fuente: Sistema de Gestión Administrativa de la Enseñanza - SGAE

El siguiente gráfico muestra la distribución de las y los docentes en el Instituto de Comunicación según grado.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

En el grado 1 la relación varones / mujeres se comporta en forma similar a la distribución total del personal docente, mostrando una mayor presencia de varones (42% mujeres, 58% varones). En el grado 2, esta relación se invierte: 57% mujeres y 43% varones.

A partir del grado 3 la tendencia muestra un comportamiento más alejado a la distribución total de la FIC y una estratificación más sesgada hacia la masculinización. En ese sentido, se observa que casi siete de cada diez docentes grado 3 son varones y seis de cada diez docentes grado 4 son varones.

Las mujeres son mayoría solamente en el grado 2 y a medida que avanza la escala jerárquica su presencia disminuye, configurándose así un proceso de segregación horizontal.

Este concepto refiere a la concentración de un sexo en puestos de baja responsabilidad, la que se manifiesta a través de la existencia de un “techo de cristal”, que actúa como una barrera invisible que no permite el desarrollo profesional.

¿Cuáles son los motivos para que se dé este salto? Según la literatura en la materia, podemos ensayar dos grandes causas. Por un lado, es posible que opere la interferencia de los cuidados con el desarrollo profesional.

En este sentido Tomassini afirma:

“Las mujeres construyen sus trayectorias enfrentando más discontinuidades y obstáculos. En particular, se evidencia con claridad que el avance de sus trayectorias académicas (en los niveles de formación y en las escalas de estratificación) se encuentra, sobretudo, negativamente afectado por la acumulación de barreras derivadas de las responsabilidades de cuidado de sus hijos/as. Esto principalmente porque la responsabilidad principal sobre los trabajos de cuidados recae en su mayoría en ellas, lo que se constituye en barrera

derivada de la asunción de roles de género” (Tomassini, Cecilia, 2012: 172).

Es importante mencionar que la mayoría de las personas entrevistadas, al ser consultadas sobre los roles de género y su influencia en su trayectoria laboral o estudiantil, no registran sesgos o no visualizan que su identidad de género las haya condicionado.

“Cuando era estudiante estaba casado con dos hijos y en ese momento había nacido el tercero. Y sí, cambiaba pañales, hacía cosas en mi casa. Menos cocinar, que era lo más difícil, después no tenía problemas. Después haciendo la carrera me costó algunas materias perder un año, yo me divorcié (...) Fue una evolución, yo estaba acostumbrando... primero mi padre era médico y mi madre era maestra pero por la ley, en aquel momento, de maternidad en ese momento mi madre se había jubilado entonces era ama de casa. Entonces ella estaba con todo el tema de la casa y mi hermano y yo lo que hacíamos era hacer nuestro cuarto en el fin de semana y dar una mano si era necesario, ayudar en la cocina en la higiene de las cosas. Pero también estaba acostumbrado a que todo lo tenía servido. En la primera etapa de mi matrimonio yo venía de trabajar, me sentaba a mirar televisión mientras que mi señora era la que hacía las cosas “ (entrevista a persona egresada).

No obstante, algunas personas sí lo advierten y pueden dar señales de cómo se eligen algunas orientaciones, dentro de la carrera, que posteriormente determinan las trayectorias laborales o también cómo se han ido generando los liderazgos de varones dentro del Instituto por sobre los de las mujeres.

La incidencia de los liderazgos y los roles vuelve a surgir de las entrevistas donde algunos integrantes reconocen que la falta de referentes femeninos puede haber influenciado su trayectoria estudiantil y laboral.

“No sé si eso -estereotipos de género- incidió en mis decisiones personales entorno a por qué hacer esta carrera o qué recorrido hacer dentro de la carrera o qué hacer después. Posiblemente sí haya incidido. Recuerdo que, cuando tenía 17 o 18 años por ejemplo, la figura de un director de cine era una figura masculina, lo mismo con un conductor de un programa periodístico, de un director de publicidad y marketing. Tengo la sensación que, posiblemente, eso haya incidido, lateralmente o inconscientemente, en algunas imágenes que uno proyecta y que lo mueven a ir hacia determinado lugar” (entrevista a persona egresada).

Esta relación entre los liderazgos docentes y la relación con los estudiantes, es rescatada por una docente que manifiesta haber sentido la necesidad de incorporar docentes masculinos para reafirmar su liderazgo en clase.

“Antes me pasaba con los estudiantes que, en algún momento, al que querían ver era a... (nombra a un varón) y hablar con él, por lo masculino. En un momento yo decía: “¿Sabés qué? ¿Querés al hombre? Te lo traigo y hablá con él”. Había esa mirada. La autoridad con ciertas características” (entrevista a docente).

Este dato puede complementarse con el dato de las trayectorias de las docentes profesoras titulares (grado 5) del Instituto de Comunicación. No existen en el Instituto profesoras

titulares que ocupen cargos que hayan hecho su carrera académica completamente en la FIC, o la Liccom. Lo mismo ocurre con dos de las cinco profesoras agregadas que se insertaron en la FIC con sus carreras académicas ya avanzadas. Ese dato nos da la pauta de que el número de profesoras titulares y agregadas no es necesariamente un indicador de la facilidad de desarrollar una carrera académica en la FIC siendo mujer. Nos habla de la capacidad de la institución de recibir mujeres con alta calificación pero no necesariamente de promover las carreras de las mujeres que ya la conforman.

Si se analizan los tipos de cargos que tienen las y los docentes, se observa que a nivel de cargos interinos la proporción es de 47% mujeres y 52% varones, lo que sigue una tendencia similar a la distribución total del personal docente en el Instituto.

En los cargos efectivos la diferencia es mayor, evidenciando que casi el 60% de los cargos efectivos corresponden a docentes varones.

Distribución del personal docente I.C. según tipo de cargo y sexo

TIPO DE CARGO	SEXO				Total	%
	Mujeres	%	Varones	%		
EFECTIVOS	24	41	34	59	58	100
INTERINOS	31	47	34	52	65	100
TOTAL	55	45	68	55	123	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

Los regímenes de dedicación total (DT) son mecanismos de fomento a las actividades académicas y de investigación de la Udelar. La conformación de los cargos DT del Instituto presenta también un sesgo hacia la masculinización (54% varones y 46% mujeres).

Esta cifra sigue la tendencia ya reflejada a nivel de toda la Universidad en el año 2014, según el *"Informe de diagnóstico organizacional con perspectiva de género en la Udelar"*¹⁰, que habla de la estabilidad de esta distribución de los regímenes DT.

Por último, la distribución de docentes varones y mujeres en los distintos departamentos del Instituto de Comunicación muestra una presencia mayor de varones en todos, menos en el Departamento de Especializaciones Profesionales donde la distribución es paritaria.

¹⁰ Dávalos, Christen (2014) Informe de diagnóstico organizacional con perspectiva de género para implementación del MCEG en la UDELAR.

¹¹ Por resolución 65 del Consejo del 22 de agosto de 2019 de la Facultad de Información y Comunicación se creó el nuevo

Distribución del personal docente I.C según departamento y sexo

Departamentos	SEXO				Total	%
	Mujeres	%	Varones	%		
Ciencias Humanas y Sociales	9	43	12	57	21	100
Especializaciones Profesionales	19	50	19	50	38	100
Medios y Lenguajes	17	43	23	57	40	100
Teoría y Metodología ¹¹	10	42	14	58	24	100
TOTAL	55	45	68	55	123	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

INSTITUTO DE INFORMACIÓN

El Instituto de Información, al contrario de lo que sucede en el Instituto de Comunicación, muestra una composición sesgada hacia la feminización, ya que siete de cada diez docentes son mujeres.

Esto se puede explicar en parte por la asociación de ambas carreras (archivología y bibliotecología) a lo femenino (Rodríguez Toajas), en base a estereotipos asociados a las mujeres como ser más ordenadas, meticulosas o prolijas; vinculadas a lo doméstico y a profesiones asociadas al servicio, el cuidado, la educación, etc. (Cortés y Dugatto, 2009).

Uno de los entrevistados afirma esta feminización en relación a la carrera de bibliotecología:

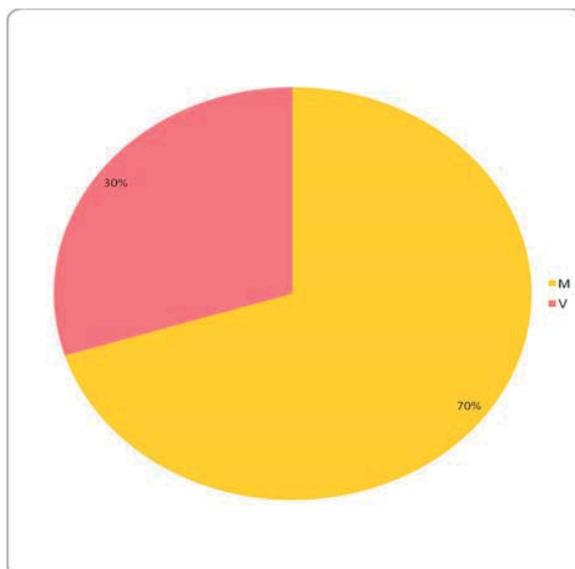
“En la época que yo hice la carrera en cuanto al tema de género nosotros éramos amplia minoría. Es una carrera donde ver a un hombre que la hiciera, en una clase de 50 personas había 5 hombres y el resto eran mujeres (...)” (entrevista egresado del II).

Por su parte, una docente afirma:

“Soy consciente que es un instituto feminizado y no es necesariamente aquí donde las mujeres pueden verse perjudicadas si existieran problemas de inequidades de género en la Facultad” (entrevista a docente).

¹¹ departamento de Metodología común para los dos institutos y desaparecen el Departamento de Epistemología, Metodología e Historia del Instituto de Información y la Sección Académica Metodología del Departamento de Teoría y Metodología del Instituto de Comunicación. .

Distribución del personal docente I.I según sexo en el Instituto de Información



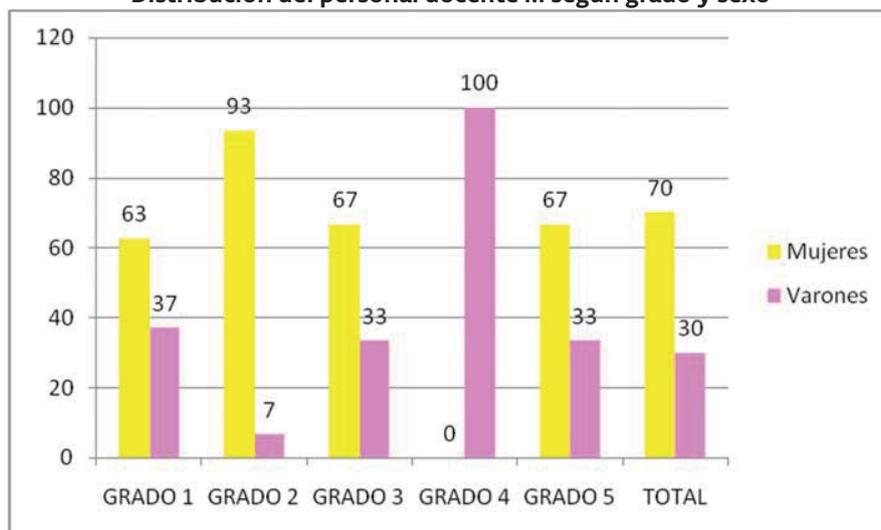
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

Una explicación hacia esta feminización del Instituto puede ser que sus carreras históricamente han tenido un sesgo femenino. Datos del año 2017 muestran que el 77% del estudiantado que ingresó a las carreras de Archivología y Bibliotecología eran mujeres. Por otro lado, datos del año 2016 muestran que el 75% de los egresos corresponden a mujeres.

La distribución del personal docente según grado indica una presencia mayoritaria de mujeres en todos los grados, salvo en el grado 4.

Contrariamente a lo que sucede en el Instituto de Comunicación, el proceso de segregación es horizontal. No obstante, se observa que la distribución de mujeres y varones se mantiene casi idéntica a la de todo el Instituto en la mayoría de los grados (70% mujeres, 30% varones).

Distribución del personal docente I.I según grado y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018

Distribución del personal docente I.I según tipo de cargo y sexo

TIPO DE CARGO	SEXO				Total	%
	Mujeres	%	Varones	%		
EFFECTIVOS	18	78	5	22	23	100
INTERINOS	29	66	15	34	44	100
TOTAL	47	70	20	30	67	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018

Por su parte, la distribución de las DT sigue el sesgo de feminización:

Distribución del personal docente I.I según departamento y sexo

Departamentos	SEXO				Total	%
	Mujeres	%	Varones	%		
Depto. de Epistemología, Metodología e Historia	3	30	7	70	10	100
Depto. De Gestión y Planeamiento	10	100	0	0	10	100
Depto. De Información y Sociedad	8	89	1	11	9	100
Depto. Tratamiento y Transferencia de la Información	16	76	5	24	21	100
Dpto. Fuentes Documentales, Recursos y Servicios de Información	10	59	7	41	17	
TOTAL	47	70	20	30	67	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

FUNCIONARIADO TAS

La composición del funcionariado TAS indica que casi 6 de cada 10 son mujeres. Esta composición es similar a la registrada en el personal TAS de toda la Udelar (66% mujeres, 34% varones¹²).

Vale mencionar que en el mercado laboral en general, existen concentraciones con un sesgo de género en un número limitado de ocupaciones / tareas sólidamente arraigadas en la división sexual del trabajo.

¹² DGPLAN (2018) Síntesis Estadística de la Universidad de la República.

Probablemente este reparto se explica en que muchas de las tareas de las y los funcionarios TAS se vinculan a tareas consideradas apropiadas a las mujeres y que se traducen en puestos más ligados a tareas de apoyo, tales como: secretaría, atención al público, administración, gestión del personal, etc.

Es en esta familia de ocupaciones donde las mujeres logran generalmente acceder a puestos jerárquicos y estar en ventaja -al menos numérica- frente a los varones.

Ese fenómeno que remite a la concentración de un sexo en una familia de ocupaciones recibe el nombre de segregación horizontal y hace referencia a la concentración de un sexo en una familia de ocupaciones.

Puede observarse también en la siguiente tabla, donde las funcionarias se concentran en los escalafones Profesional, Administrativo y Servicios Generales; y los funcionarios en los escalafones Especializado y Oficios.

Distribución del funcionariado TAS según escalafón y sexo

ESCALAFÓN	SEXO				Total	%
	Mujeres	%	Varones	%		
ESC. A (Profesional)	8	88	1	22	9	100
ESC. C (Administrativo)	21	91	12	9	23	100
ESC. D (Especializado)	3	27	8	73	11	100
ESC. E (Oficios)	7	38	11	62	18	100
ESC. F (Servicios Generales)	5	55	4	45	9	100
ESC. Q (cargos de particular confianza)	1	100	0	0	1	100
TOTAL	45	56	36	44	81	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

Asociado a lo antes expuesto, la distribución del funcionariado TAS según grado permite observar que las mujeres son mayoría en casi todos los grados:

Distribución del funcionariado TAS según grado y sexo

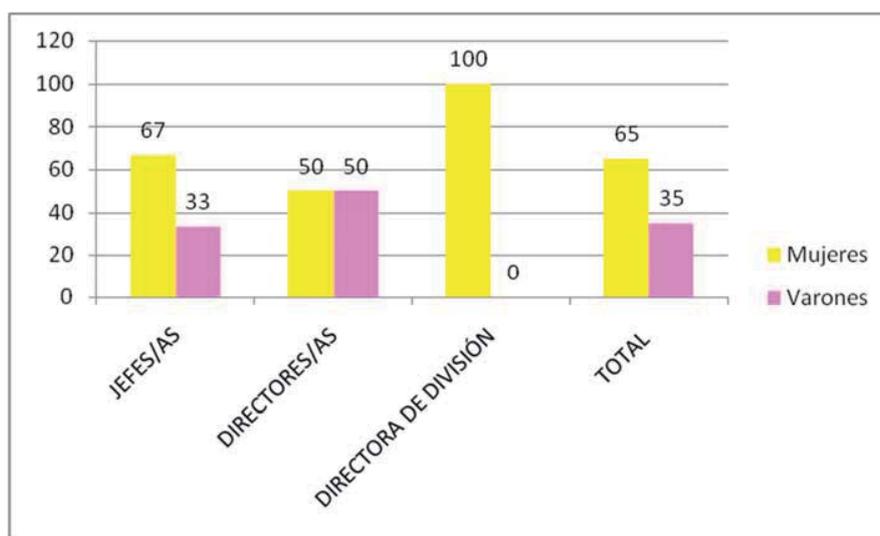
Grado	SEXO				Total	%
	Mujeres	%	Varones	%		
GRADO 5	5	45	6	55	11	100
GRADO 6	4	66	2	34	6	100
GRADO 7	14	54	12	46	26	100
GRADO 8	0	0	5	100	5	100
GRADO 9	6	66	3	34	9	100

GRADO 10	1	50	1	50	2	100
GRADO 12	7	63	4	37	11	100
GRADO 13	2	66	1	34	3	100
GRADO 14	3	60	2	40	5	100
GRADO 16	3	100	0	0	3	100
TOTAL	45	56	36	44	81	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

Por ser puestos de trabajo donde las mujeres se concentran, consecuentemente los cargos jerárquicos están ocupados por ellas.

Distribución cargos de conducción y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.

FIC CENTRAL

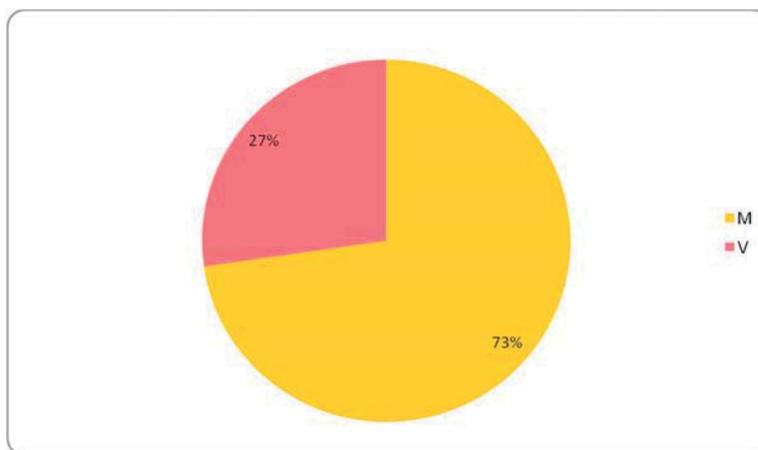
FIC central se denomina al ala de la Facultad que nuclea actividades comunes a los dos institutos.

Financieramente centraliza los gastos que no se cubren con fondos de los dos institutos y no corresponden a las y los funcionarios TAS.

Es importante analizar estos datos por separado, ya que los cargos que dependen de FIC central corresponden a tareas distintas y en algunos casos son cargos de confianza, por lo que interesa ver cómo se produce la distribución.

La composición por sexo de FIC Central muestra que 7 de cada 10 personas que allí desempeñan funciones son mujeres.

Distribución personal TAS según sexo, FIC Central



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018

Distribución del personal FIC Central según grado y sexo

Organizativa	SEXO				Total	%
	Mujeres	%	Varones	%		
Decana	1	100	0	0	1	100
Asistencia Académica	2	40	3	60	5	100
Apoyo a la Investigación	1	100	0	0	1	100
Educación Permanente	1	100	0	0	1	100
Coordinadora Posgrados	1	100	0	0	1	100
Gestión de prácticas preprofesionales y pasantías	3	100	0	0	3	100
Unidad de Apoyo a la Enseñanza	3	100	0	0	3	100
Unidad de Desarrollo de la	3	100	0	0	3	100
Extensión y Actividades en el Medio						
Unidad de Comunicación	1	33	2	67	3	100
Unidad Informática	0	0	1	100	1	100
TOTAL	16	73	6	27	22	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018

BECARIAS/OS Y PASANTES

Las y los becarios de la FIC son diez personas (70% varones y 30% mujeres) y las y los pasantes ocho (50% mujeres y varones respectivamente). En la mayoría de estos casos no desempeñan tareas en la institución.

3.3- Sistema de remuneraciones

En la Udelar las funciones desempeñadas por el personal docente y por el funcionariado TAS, así como sus remuneraciones, se encuentran reglamentadas a nivel central. La escala de sueldos de la UdelaR es pública y accesible al conjunto de su personal y la sociedad¹³.

A nivel del funcionariado TAS, la Dirección General de Personal de la UdelaR (DGP) es el área encargada de la gestión de recursos humanos y presenta amplios mecanismos de socialización de la información relativos a la estructura de los escalafones, descripciones de cargos y remuneraciones, entre otros (información sobre concursos y bases de llamados, información sobre trámites, normativa, etc).

Para el orden docente no existe un área asimilable respecto a la gestión y socialización de esta información, aunque la representación docente en el cogobierno y los distintos canales de comunicación que tiene la Udelar permiten estar en conocimiento de todas las resoluciones del Consejo Directivo Central (CDC) con relación a su estructura salarial.

Si bien no se evidencia que la UdelaR cuente con una política de remuneraciones con perspectiva de género, se considera que las autoridades de la Universidad promueven la transparencia revelando la cuantía de las remuneraciones y estableciendo criterios respecto a las mismas.

Esto se entiende como una condición necesaria para mitigar las posibles disparidades de remuneración entre mujeres y varones, y lograr así la igualdad salarial. No obstante, no se visualizan estudios regulares que analicen las remuneraciones según sexo, lo cual podría alertar a la UdelaR de posibles disparidades.

¹³ Ver: <http://www.universidad.edu.uy/prensa/renderItem/itemId/44162/refererPageld/399>

A partir de lo relevado en las entrevistas se observa una conformidad con la implementación de la política salarial y con las garantías que la UdelaR brinda ante la adjudicación de salarios a mujeres y varones en iguales cargos.

Al respecto, la totalidad de las personas entrevistadas afirma que se garantiza que a igual cargo la remuneración es igual. Esto es cierto, ya que a igual grado y/o escalafón y carga horaria no existe posibilidad de diferencias.

Esto implica que para analizar cabalmente la igualdad salarial se deberían estudiar otros factores como, por ejemplo, la posibilidad de varones y mujeres de asumir mayor carga horaria o de articular la vida profesional con las tareas de cuidados.

MÁXIMO, MÍNIMO Y PROMEDIO SALARIAL SEGÚN SEXO

Para analizar las posibles brechas se elaboró un ratio de feminización salarial, cuya fórmula es:

$$RF = (M/V) \times 100$$

Donde RF = 100, indica igualdad de salarios entre varones y mujeres, M = salario de mujeres y V = salario de varones.

Debe mencionarse que las remuneraciones analizadas corresponden al mes de diciembre de 2018.

Se analizaron los sueldos nominales según la Escala de Sueldos de Udelar al 2018¹⁴ y en el caso de docentes no incluye beneficios sociales ni partidas de Dedicación Total.

En tanto, las remuneraciones del funcionariado TAS no incluyen beneficios sociales ni cuota alimentación.

DOCENTES DEL INSTITUTO DE COMUNICACIÓN

A nivel docente se observa que en el Instituto de Comunicación las mujeres perciben, en promedio, el 97% del salario de sus colegas varones.

Es importante reiterar que a igual grado y carga horaria, la remuneración es la misma para mujeres y varones y que por la política salarial vigente es imposible que sea de otra forma. Por ese motivo, el indicador no es el mejor para medir la brecha salarial a nivel docente.

En este caso, la tabla de promedio de horas semanales según grado y sexo tampoco muestra mayores diferencias, por lo que la diferencia del grado y la carga horaria de la que disponen varones y mujeres en sus cargos, tampoco es significativa en la diferencia salarial.

¹⁴ Ver: <http://www.universidad.edu.uy/renderResource/index/resourceId/49705/siteId/1>

Máximo, mínimo y promedio salarial, funcionariado TAS

El promedio de salario de los varones es 25.671 pesos y el de las mujeres 24.823 pesos.

Los salarios mínimos son iguales en varones y mujeres, y el máximo salarial en varones responde a un grado 4 - 39 horas, mientras que en las mujeres corresponde a un grado 5 - 35 horas¹⁵.

Máximo, mínimo y promedio salarial, personal docente IC.

	V	M	RF
Máximo	72.846	70.057	96
Mínimo	9.327	9.327	100
Promedio	25.671	24.823	97

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Contaduría de la FIC. Año 2018.

En el siguiente cuadro podemos observar el promedio de horas semanales según grado y sexo, donde las mujeres tienen en promedio 3 horas semanales más en el grado 1 y los varones 4 horas más en el grado 5.

Promedio de horas semanales según grado y sexo

Grado	V	M
1	18	21
2	24	23
3	26	28
4	28	30
5	31	27

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Depto. De Contaduría, FIC. Año 2018

DOCENTES DEL INSTITUTO DE INFORMACIÓN

En el Instituto de Información las docentes mujeres perciben promedialmente el 92% del salario de los docentes varones.

Significa una diferencia mayor a la encontrada en el Instituto de Comunicación, si consideramos que además el Instituto de Información tiene una composición feminizada.

¹⁵ Se excluye a docentes en régimen de dedicación total.

Máximo, mínimo y promedio salarial, personal docente II

	Docentes II		
	V	M	RF
Máximo	74.255	52.991	71
Mínimo	9.327	9.327	100
Promedio	27.604	25.308	92

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Contaduría, FIC. Año 2018

En el promedio de horas semanales según grado y sexo del Instituto de Información se observa una diferencia en el promedio de los grados 2, donde el promedio de horas de los varones sobrepasa a las horas de las docentes mujeres por 6 horas; y en el grado 5 las mujeres tienen 10 horas promedio más que los docentes varones.

Cabe destacar que en el período de referencia no había en el Instituto ninguna docente grado 4.

Promedio de horas semanales según grado y sexo

Grado		
	V	M
1	28	28
2	28	22
3	21	23
4	46	--
5	20	30

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Depto. De Contaduría, FIC. Año 2018

El máximo sueldo percibido¹⁶ en los docentes varones corresponde a un grado 4 - 46 horas de dedicación, mientras que el salario máximo de las mujeres corresponde a grado 5 - 30 horas.

Esto pone de manifiesto que a nivel de remuneraciones docentes no alcanza con suponer que a mayor cargo docente mayor remuneración, ya que la dedicación horaria tiene un peso relevante a la hora de la asignación salarial.

FUNCIONARIADO TAS

Al observar la totalidad de funcionarias y funcionarios TAS, se observan diferencias salariales más marcadas, dada la sobrerrepresentación de mujeres en los cargos más altos de la gestión del servicio.

Esto implica que las mujeres ganan en promedio un 23% más que los varones.

¹⁶ Se excluye a docentes en régimen de dedicación total.

Funcionariado T/A/S			
	V	M	RF
Máximo	91.860	121.486	132
Mínimo	22.233	26.422	119
Promedio	37.348	46.001	123

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Depto. De Contaduría, FIC. Año 2018

Si se analizan los cargos de conducción, las mujeres ganan en promedio 8% más que los varones:

Máximo, mínimo y promedio salarial, cargos de conducción TAS

	V	M	RF
Máximo	91.860	121.486	132
Mínimo	34.781	31.908	92
Promedio	64.220	69.273	108

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Depto. De Contaduría, FIC. Año 2018

A la interna de la estructura escalafonaria también se verifica que las mujeres ganan promedialmente más en la mayoría de los escalafones (40% más que los varones en el escalafón Profesional, 20% en el Especializado, 9% en el Administrativo y 4% en Servicios Generales).

Solo en el Escalafón Oficios las mujeres perciben menor salario que sus colegas varones (14% menos).

Promedio salarial según escalafón y sexo

	A(Profesional)			C(Administrativo)			D(Especializado)		
	V	M	RF	V	M	RF	V	M	RF
Promedio	47.139	65.797	140	43.086	47.266	109	31.185	37.712	120

	E(Oficios)			F(Servicios Generales)		
	V	M	RF	V	M	RF
Promedio	37.998	32.782	86	28.224	29.633	104

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Contaduría, FIC. Año 2018.

Estas diferencias refieren a que dentro de un mismo escalafón las personas ocupan distintos cargos, grados y subescalafones entre otras distinciones. De aquí la dificultad de analizar las remuneraciones promedialmente.

Del análisis de las bases se constata que a igual posición en la estructura escalafonaria y con la misma carga horaria, no existen diferencias.

En este sentido, en el escalafón profesional (esc. A) los niveles de conducción

correspondientes a directores de departamento ocupan el mismo grado que la directora de división (esc. C), quién es la máxima autoridad dentro de toda la estructura de funcionarias/os TAS.

En el caso de la FIC, tanto la contadora como la directora del departamento de documentación y biblioteca (esc. A) son mujeres, así como también lo es la directora de división (esc. C).

Por último se señala la distribución de remuneraciones de la FIC central, estructura de la que dependen mayoritariamente cargos de confianza que responden directamente al Decanato, lo que hace que su composición sea dinámica.

FIC CENTRAL

Remuneraciones FIC CENTRAL		
	V	M
Máximo	64.569	114.455
Mínimo	8.352	6.393
Promedio	29.181	24.067

3.4 - Personas dependientes, lactancia y servicio de recreación

La FIC, al año 2019, no contaba con una política escrita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar. Este eje recién ha sido incorporado en la política institucional de equidad de género, aprobada por el Consejo de Facultad en la resolución 101 del Consejo del 23 de abril de 2020.

Las bases de datos que se utilizan para la gestión de los recursos humanos no contemplan la variable cantidad de hijas/os o personas dependientes a cargo. Esa variable sí es observada a través del relevamiento continuo (FormA) que realiza DGPLAN de docentes, funcionarias/os y estudiantes.

Los datos más actualizados con los que se cuenta sobre el personal docente y funcionarios TAS son del año 2015 y de estudiantes del año 2018. Es importante mencionar que el relevamiento de docentes y funcionarias/os estará actualizado en el período 2020 - 2021.

Cantidad de hijos/as a cargo de docentes, año 2015

¿Ud. tiene hijos?	Varón	%	Mujer	%	Total	%
No	41	46	43	40	84	42
Sí	49	54	65	60	114	58
Total	90	100	108	100	198	100

¿Cuántos hijos?	Varón	%	Mujer	%	Total	%
-----------------	-------	---	-------	---	-------	---

1	16	33	27	42	43	38
2	25	51	28	43	53	46
3	6	12	9	14	15	13
4 y más	2	4	1	2	3	3
Total	49	100	65	100	114	100

Fuente: DGPLAN Censo Docentes 2015

A partir de estos datos se desprende que casi 6 de cada 10 docentes de la FIC tienen hijas/os a cargo (58%); 38% tenía 1 hija/o; 46%, 2 hijas/os; 13%, 3 hijas/os y el restante 3% tenía 4 o más hijas/os.

Debe mencionarse que el 65% del personal docente con hijas/os a cargo son mujeres y 54% varones.

Personas dependientes a cargo de docentes, año 2015

Indique el número de personas a su cargo o bajo su responsabilidad (fuera del ámbito laboral) que tienen alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales	SEXO				Total	%
	Varón	%	Mujer	%		
0	84	93	100	93	184	93
1	5	6	8	7	13	7
2	1	1	0	0	1	1
Total	90	100	108	100	198	100

Fuente: DGPLAN Censo Docentes 2015

Con relación a personas en situación de discapacidad, con alguna enfermedad crónica o con requerimientos de cuidados especiales, el 8% del personal docente contestó que tiene 1 o 2 personas a cargo en esa situación.

Cantidad de hijas/os a cargo de funcionarias/os TAS, año 2015

¿Ud. tiene hijos?	Varón	%	Mujer	%	Total	%
No	17	50	15	33	32	40
Sí	17	50	31	67	48	60
Total	34	100	46	100	80	100

¿Cuántos hijos?	Varón	%	Mujer	%	Total	%
1	6	35	6	19	12	25
2	8	47	18	58	26	54
3	2	12	5	16	7	15
4 y más	1	6	2	6	3	6
Total	17	100	31	100	48	100

Fuente: DGPLAN Censo Funcionarios 2015

Al igual que en personal docente, a partir de los datos del censo del año 2015 se desprende

que el 60% del funcionariado TAS tenía hijos a cargo; 25% tenía un/a hijo/a; 54%, dos hijas/os; 15%, tres hijas/os y 6% tenía cuatro o más hijas/os. Las mujeres casi duplican a los varones con relación a los hijos y las hijas a cargo.

Personas dependientes a cargo de funcionarias/os TAS, año 2015

Indique el número de personas a su cargo o bajo su responsabilidad (fuera del ámbito laboral) que tienen alguna discapacidad, enfermedad crónica o requieren cuidados especiales	SEXO				Total	%
	Varón	%	Mujer	%		
0	28	82	38	83	66	83
1	6	18	6	13	12	15
2	0	0	1	2	1	1
3	0	0	0	0	0	0
4	0	0	1	2	1	1
Total	34	100	46	100	80	100

Fuente: DGPLAN Censo Funcionarias/os 2015

Se observa que el 15% del funcionariado TAS contestó que tiene una persona en situación de discapacidad a cargo, con alguna enfermedad crónica o con requerimientos de cuidados especiales; y 1% declaró tener cuatro personas a cargo en alguna en esa situación.

Respecto a las impresiones del funcionariado TAS y docentes sobre la posibilidad de compatibilizar la vida laboral y familiar, para algunas personas trabajar en la UdelaR es una ventaja frente al ámbito privado.

“En una época mis hijos estaban graves y yo también con un problema de salud, y siempre me contemplaron. Creo que a veces no se valoran todas las ventajas que tenemos. Porque de haber estado en el sector privado, me habrían echado 10 veces con todo lo que me pasaba” (entrevista a funcionaria/o TAS).

También es común ver en las entrevistas un relato que pone foco en la disposición de los equipos de trabajo para apoyar en situaciones de cuidado de las personas dependientes a cargo.

“En alguna circunstancia, el equipo de trabajo respondió de una forma muy linda y eso es muy valorable. Hubo un caso en el que tuve que acompañar a un familiar por unos 10 días y el equipo de trabajo me cubrió totalmente. Hay cosas que tienen que ver con esos otros valores. En términos de cuidados, yo creo que las redes -más allá del género- son súper importantes para esas cosas, digamos. Una red que te sostiene desde muchos lugares” (entrevista a docente).

A lo largo de las entrevistas, se observa que todo lo relativo al cuidado de personas dependientes está muy ligado al relacionamiento que exista con el equipo de trabajo y con el/la superior/a a cargo (especialmente en el caso del funcionariado TAS).

Para algunas personas puede ser confuso y generar situaciones poco justas. Quienes se expresan sobre esto sostienen que las contemplaciones *“deben estar establecidas en alguna política institucional y no en las decisiones de un jefe”* (entrevista a funcionaria/o TAS).

Por su parte, las entrevistas realizadas al orden de egresadas/os evidencian que el cuidado de hijas/os o personas dependientes durante su trayectoria estudiantil fue un hecho que influyó y transmiten la invisibilización de esta problemática en esos momentos.

“Todo ha evolucionado, hoy por hoy el tema de cuidados es general. Que la Facultad pueda tener mecanismos que detectan temáticas en los alumnos y que le puedan brindar asesoramiento o ayuda algo que haga que los estudiantes puedan continuar con su vida lo mejor posible siempre es positivo” (entrevista a egresada/o).

La FIC ha realizado algunas acciones que apuntan a mejorar la integración del ámbito laboral con la vida familiar.

La importancia de estas acciones, en términos de igualdad de género, tiene fundamental importancia en la medida que las tareas domésticas y de cuidado siguen en mayor parte en manos de las mujeres, lo cual es probable que obstaculice sus trayectorias laborales y de capacitación.

Sala de lactancia

Para dar cumplimiento a la Ley 19.530¹⁷, es necesario implementar medidas que acompañen el proceso de lactancia y alimentación, y permitan a madres y padres conciliar estas tareas de cuidado en el ámbito laboral.

Por eso en el año 2018 se inauguró en el edificio de la FIC un espacio que funciona como sala de lactancia y alimentación infantil, disponible para quienes lo precisen. Está ubicado en la primera planta de la Facultad.

Es importante que las y los progenitores que tengan hijas/os que requieran lactancia u otras formas de alimentación, puedan tener un lugar para tal fin. Se trata de una necesidad que se evidencia especialmente en las madres lactantes.

El espacio se encuentra abierto para estudiantes, funcionarias/os TAS, docentes y egresadas/os y está acondicionado para amamantar, extraerse leche y almacenarla de forma cómoda y segura en una heladera destinada específicamente para ello. Asimismo, los padres que lo necesiten pueden alimentar a sus hijas e hijos y almacenar allí sus alimentos.

La existencia del Comité de Calidad con Equidad de Género de la FIC tiene y tendrá como objetivo la posibilidad tanto de brindar asesoramiento técnico para el mantenimiento de la sala y apoyo a madres y padres, como la difusión de información y llevar adelante acciones de sensibilización sobre una temática que a todas y todos compete.

¹⁷ Ver texto completo de la ley: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19530-2017>

Espacios de recreación

En el marco de las iniciativas del Modelo de Calidad con Equidad de Género, durante la primera semana de julio de 2019 se desarrolló un espacio lúdico recreativo para el cuidado de niñas y niños dependientes de funcionariado TAS, estudiantes, egresadas/os y docentes. La iniciativa se repitió en diciembre de 2019 y febrero de 2020.

El espacio estuvo abierto a niñas y niños de entre 3 y 11 años de edad, que no usaban pañales. Las actividades fueron gratuitas y se realizaron en dos turnos, pudiendo las y los menores participar en ambos: de mañana (9.00 a 12.30) y de tarde (13.30 a 16.00).

Los referentes adultos debían estar presentes en el edificio durante el horario en el que concurrían las y los menores. Los cupos fueron limitados y cuando se inscribieron más niños de los cupos disponibles, se tomó en cuenta el orden de inscripción para designar los lugares.

En ese sentido, se apostó a un criterio solidario aplicado por los propios padres y madres participantes, donde quienes podían contar con otras posibilidades de cuidados cedieron sus lugares a aquellos que no las tenían.

Las iniciativas fueron financiadas con fondos de FIC central y en febrero de 2020 se recibieron fondos centrales de la Universidad. Previo a la pandemia de la Covid-19 se había comenzado un trabajo en conjunto con las agremiaciones de docentes, estudiantes y funcionarias/os TAS para poder cofinanciar el espacio.

En julio de 2019 se realizó un sondeo para ver qué interés podía existir en el colectivo para llevar adelante esta iniciativa. Se obtuvieron 41 respuestas: 46,2% formaban parte de los funcionarios docentes, 41% del orden de estudiantes, 10,3% funcionarios TAS y 2,6% egresados.

Es interesante destacar que se obtuvieron respuestas de personas que no tenían menores a cargo pero entendieron que la iniciativa era positiva para el servicio.

En febrero de 2020 el espacio lúdico recreativo se instaló el mes completo. Del total de inscriptos 54,2% pertenecieron a funcionarios docentes, 33,3% a funcionarios TAS, 8,3% al orden de egresados y 4,2% al orden estudiantil.

Esto puede obedecer al requerimiento de que los adultos referentes de los menores a cargo debían permanecer en el edificio durante el tiempo que se desarrollaba el espacio lúdico. Participaron un promedio de 10,5 menores por día en el turno matutino y 13,5 en el turno de la tarde.

3.5 - Oportunidades de capacitación y desarrollo

En este capítulo se detalla las principales oportunidades de capacitación que se brindaron a las/os funcionarias/os TAS de la FIC. Se entiende que tanto docentes como estudiantes desarrollan su formación como una función inherente al rol que ocupan en la Facultad.

En el caso de la formación docente sería importante considerar otros factores como la baja remuneración, que fomenta el multiempleo y la discrecionalidad de la asignación de licencias por estudio para desarrollar y culminar estudios de posgrado, mojonos fundamentales en la formación del rubro. Es importante distinguir la licencia por estudio de la licencia extraordinaria de períodos prolongados, que se utiliza para culminar posgrados.

Un tema que surge a partir de las entrevistas es que la trayectoria de las capacitaciones la define cada docente, de acuerdo a las exigencias de la carrera para el ascenso (posgrados, cursos de actualización, etc.) y no se observan desigualdades entre géneros.

“Quienes tenemos poca carga docente, como los G° 2, generalmente no tenemos mayores problemas” (docente entrevistado del Instituto de Información).

En contraposición con su compañera que trabaja en otra Facultad y con quien tiene una hija, sí observa diferencias en las dificultades que tuvo ella para conciliar su maestría con los cuidados, y entiende que puede ser algo que pasen compañeras suyas de la FIC.

Respecto al funcionariado TAS de la FIC, según datos del Instituto de Capacitación y Formación (ICF) de la Udelar, 48 funcionarias/os se inscribieron en un total de 42 cursos; 26 fueron mujeres y 22 varones.

La cantidad de inscripciones sumó un total de 150 cupos de capacitación en 42 cursos diferentes (ver tabla), los cuales muestran una distribución paritaria en la inscripción (50% varones, 50% mujeres).

Es importante mencionar que como parte de esta formación se realizaron dos cursos específicos en la temática de género, y contaron con una participación superior al resto.

Las capacitaciones fueron “Igualdad de género y luchas sociales: avances y desafíos” y “Sensibilización en género”. En el primer curso se inscribieron un total de 8 funcionarias/os TAS de FIC, 67% varones y 33% mujeres; y en el segundo 14 funcionarias/os TAS, 43% varones y 57% mujeres.

Distribución de los cursos de capacitación según sexo, año 2019 (porcentajes)

	Cursos con inscriptos/as de la FIC	Cantidad de participaciones		Porcentaje	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
1	Abordaje del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral	1	1	50	50
2	Acreditación de Nivel Básico de Comprensión Lectora Portugués	1	0	100	0

3	Acreditación en Planilla de Cálculo Calc Básico	1	1	50	50
4	Acreditación en Procesador de Texto Writer Avanzado	0	1	0	100
5	Actualización en Conceptos Generales de Liquidación y Pagos de Sueldos	1	1	50	50
6	Alfabetización en Informática	0	1	0	100
7	Aprestamiento en el uso y manejo del EVA de la UdelaR	4	2	67	33
8	Atención al Usuario	8	9	47	53
9	Capacitación en Seguridad Vial	0	1	0	100
10	Capacitación en Sistema ARC	1	1	50	50
11	Competencias Laborales	2	1	67	33
12	Comprensión lectora Inglés (Nivel básico)	4	5	44	56
13	Comprensión lectora Portugués (Nivel básico)	2	1	67	33
14	Comunicación de asuntos públicos universitarios	1	0	100	0
15	Comunicación oral y escrita en la gestión administrativa	0	1	0	100
16	Conceptos Básicos sobre Salud y Seguridad	2	3	40	60
17	Conceptos Generales de Liquidación y Pagos de Sueldos	1	0	100	0
18	Control y registro de autoridades en Formato Marc21- Aleph	0	1	0	100
19	Desarrollo de competencias para actuar en caso de incendios	5	2	71	29
20	Elaboración de documentos	0	1	0	100
21	Elaboración de informes	0	1	0	100
22	Elementos para la Gestión en el Área de Intendencia de la UdelaR	2	1	67	33
23	Equipos de trabajo, organización y comunicación	2	3	40	60
24	Formación para el Área de Seguridad y Vigilancia	3	0	100	0

25	Formas documentales en la gestión administrativa	0	3	0	100
26	Herramientas de negociación en la gestión universitaria	1	0	100	0
27	Igualdad de género y luchas sociales: avances y desafíos	5	3	63	38
28	La Seguridad y el Supervisor	1	1	50	50
29	Liquidación y control del área de tesorería en el proceso de sueldos	0	2	0	100
30	Métodos y procedimientos de limpieza y desinfección de superficies	1	2	33	67
31	Módulo Adquisiciones - Aleph	1	0	100	0
32	Normativa sobre seguridad y salud ocupacional	2	1	67	33
33	PGU / Módulo 1 - Gestión del Cambio Organizacional e Innovación	2	2	50	50
34	PGU / Módulo 3 - Gestión de la Planificación, Operaciones y Procesos	0	1	0	100
35	Planilla de cálculo OpenOffice Calc Avanzado	0	3	0	100
36	Planilla de cálculo OpenOffice Calc Básico	4	3	57	43
37	Procesador de texto OpenOffice Writer Básico	5	3	63	38
38	Proceso de Gestión de Recaudación	1	0	100	0
39	Proceso de Gestión de Recaudación	0	1	0	100
40	Sensibilización en Género	6	8	43	57
41	Sistemas de Gestión de Residuos en Universidades	1	0	100	0
42	Trato adecuado para la atención a Usuarios con discapacidad	4	4	50	50
	Total	75	75	50	50

Fuente: Instituto de Capacitación y Formación, Udelar.

El proceso de difusión de las capacitaciones está bien implementado, es transparente y se asegura que llegue a todo el funcionariado de la FIC. Según se pudo relevar en las entrevistas, este sistema no presenta dificultades.

“Nadie puede decir que no le llegan las oportunidades de capacitación. La capacitación funciona a través del ICF. El Instituto manda los cursos, por suerte en la FIC todos tienen acceso, cosa que no pasa en todos los servicios. Al correo institucional llega todo y también desde el sindicato y Personal y la gente se va anotando” (Funcionario TAS).

Si bien no hay cursos específicos que se soliciten como requisito para ascender en la carrera funcional, la formación puntúa en los concursos de ascensos y especialmente los cursos del ICF.

Una persona con personal a cargo sostiene que no hay un plan de capacitación que acompañe la carrera funcional. Esto se observa en la Udelar en general, no sólo en la FIC, según las expresiones del funcionario.

“No hay instituido un plan que acompañe la carrera funcional (algo que se ha promovido desde el sindicato). No hay un curso introductorio para las personas que ingresan a la función ni nada que acompañe específicamente a su carrera funcional” (Funcionario).

Considerando esta afirmación y en función de que existen diversos programas de formación para funcionarios TAS no es posible afirmar que no existe un plan de formación para funcionarios TAS en la universidad. Abordar este tema en profundidad excede los límites de este trabajo.

Respecto a los horarios de las formaciones, se pudo constatar que a nivel del funcionariado TAS *“se arreglan dentro del equipo de trabajo para cubrir a la compañera o el compañero que tiene que ir a capacitación, aunque es algo que el/la superior puede negar por razones de servicio”.*

Si bien funcionarias/os entrevistadas/os aseguran que es muy poco frecuente, puede ser un obstáculo a considerar a la hora de inscribirse o participar en instancias de capacitación.

Cursos específicos

Dentro de la malla de cursos propuesta desde el ICF se encuentra el Programa de Gestión Universitaria (PGU), diseñado para funcionarias y funcionarios que se desempeñan en cargos de conducción.

Al respecto de los requisitos para acceder a la posibilidad de formación -y en un sentido amplio- se entendería relevante que aún no ocupando cargos de conducción, las y los funcionarios pudieran tener acceso a formarse en ese nivel, dado que resultaría importante para enriquecer su abordaje y ampliar la mirada sobre las dinámicas organizativas.

Por otra parte, además de los cursos del Instituto de Capacitación y Formación, Udelar cuenta con un Programa de Culminación de Estudios Secundarios para funcionarias/os (ProCESFUR), que integra una modalidad de cursado flexible.

Además del enriquecimiento personal, este programa significa una posibilidad de movilidad entre escalafones a través de concursos cuyo requisito sea haber culminado los estudios secundarios.

Asimismo, Udelar brinda posibilidades de formación terciaria mediante el curso de Tecnólogo en Gestión Universitaria, cuya culminación cuenta con una elevada ponderación en la consideración de la evaluación de la “Formación” en los concursos TAS.

Por último, el Prorectorado de Gestión ha desarrollado al menos dos nuevas convocatorias relevantes, que se suman a la tradicional convocatoria a propuestas de mejoramiento de las condiciones generales de trabajo y estudio desde un enfoque de salud y seguridad.

Por un lado, a postular experiencias de buenas prácticas en gestión en el marco de la primera edición de la Feria Modo Udelar.

Se trata de una feria de gestión que integra espacios de articulación entre diversos actores de la vida universitaria y significa una oportunidad de conectar proyectos, hacerlos visibles, replicarlos en otros espacios, crear nuevos vínculos y escenarios, y estimular la participación y la generación de nuevos proyectos.

Por otro, está la convocatoria a planes de mejora continua de la Gestión Universitaria Integral (PROGUI) en sus dos modalidades: presentación de planes de mejora de la gestión y actividades de movilidad e intercambio.

En ese sentido, se profundiza en el concepto de integralidad de la gestión y el rol activo y participativo de los distintos actores.

Es así que las mencionadas convocatorias se traducen en oportunidades de formación relevantes, ya sea desde el desarrollo de la postulación de un proyecto como desde el vínculo con otros actores; desde una experiencia de movilidad en otra sección u organización, e intenta ampliar el abordaje de concepción sobre la gestión tal y como se entiende desde hace años.

3.6 - Prevención del acoso y seguimiento de inequidades

Si bien la FIC aún no estableció un mecanismo propio de prevención y actuación ante el acoso y la discriminación, las autoridades de la Facultad y algunas de sus unidades han atendido situaciones de convivencia e incluso han implementado iniciativas para prevenir el acoso y la discriminación.

Las medidas llevadas adelante se inspiran en la política central de la Udelar para la prevención y actuación frente al acoso y la discriminación. Se basan en la apuesta al diálogo con los involucrados y a la sensibilización de todos los integrantes de la FIC.

No se reportaron casos de discriminación y acoso durante 2019. Sí se dieron conflictos interpersonales en los que se realizó una mediación institucional. Estos tuvieron lugar principalmente en redes sociales y dos de ellos en intercambios presenciales en el edificio de la Facultad.

La mayoría de las veces fue entre estudiantes y en un caso estuvo involucrado parte de un equipo docente. Ninguna situación fue de gravedad ni estuvo en riesgo la integridad física de las personas involucradas.

Ante estos casos, las coordinaciones de carrera, el Decanato, la Unidad de Comunicación y la Unidad de Apoyo a la Enseñanza intervinieron convocando al diálogo directo con las personas involucradas, a veces de forma grupal y otras de manera individual.

La clave de quienes trataron los casos estuvo en intentar que las personas vieran lo hecho como un problema, que entendieran el peligro de sus prácticas y que aceptaran la necesidad de no volver a hacerlo.

Uno de los casos, conocido como el “Tinder FIC”, tuvo cierta repercusión mediática y las acciones de la Facultad fueron tomadas como ejemplo por otros servicios universitarios.

En materia de sensibilización prevención y actuación se habilitó una página en el sitio web de la FIC, al cual se accede al pie de la página principal (fic.edu.uy/prevenciondeacoso).

La implementación partió de una sugerencia a nivel central de la Universidad, por lo que se tomó en cuenta el sitio “Política central de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación” del portal de la Udelar(udelar.edu.uy/portal/institucional/politica-prevencion-y-actuacion-frente-al-acoso-y-la-discriminacion/).

La página de la FIC incluye la resolución 6 del CDC del 26 de marzo de 2019, las formas de comunicarse con el equipo técnico de la Comisión de Prevención y Atención contra el Acoso y la Discriminación (CPAAD), el hipervínculo a la política central y la integración del Comité de Calidad con Equidad de Género de la FIC.

Por otra parte, como una de las acciones por el Día Internacional de la Mujer, en 2019 se publicó una noticia sobre cómo se enfrenta el acoso sexual y laboral en la Universidad en el sitio web de la FIC (<http://fic.edu.uy/node/1443>). La noticia fue difundida en redes sociales y en el boletín electrónico que se publica semanalmente. El objetivo principal fue sensibilizar e informar sobre el acoso y los mecanismos de actuación que existen en la Udelar.

En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se realizaron dos acciones. En 2018 se compartió la importancia de la fecha en los perfiles de Facebook y Twitter de la FIC, y en 2019 se publicó una noticia en las mismas redes sociales bajo la premisa “Pongámoslo en palabras”.

Con ello se buscó sensibilizar sobre la violencia basada en género que se expresa en el lenguaje cotidiano y promover el conocimiento de la Ley de violencia hacia las mujeres basada en género (19.580).

Las acciones pueden verse en el portal de la FIC (fic.edu.uy/node/1948), los perfiles institucionales en Twitter (twitter.com/FicUdelar/status/1199055780181397504) y Facebook (facebook.com/FicUdelar/posts/2652604268095574).

El plan de trabajo que surja luego del informe diagnóstico contendrá acciones de implementación de un mecanismo interno para la recepción de consultas y denuncias, y su derivación a la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación.

3.7 - Uso de licencias

El análisis de las licencias¹⁸ abarca a aquellas que tienen significación desde el punto de vista de género (maternal, paternal, licencia social utilizada generalmente para cuidados). Otro tipo de licencias que se ven reflejadas en este capítulo son las excepcionales con goce de sueldo -generalmente usufructuadas para la asistencia a congresos o eventos de importancia para el servicio- y la licencia anual, por estudio y enfermedad.

DOCENTES

En el siguiente cuadro se puede observar, en cada modalidad de licencia, la cantidad de mujeres y varones que la usufructuaron en el año 2018 y el promedio de días que se tomaron.

Promedio de días de licencia según tipo y sexo

Tipo de licencia	Cantidad de varones	Días de los varones	Promedio	Cantidad de mujeres	Días de las mujeres	Promedio
Reglamentaria	60	1312	22	76	1610	21
Antigüedad	36	156	4	40	200	5
Enfermedad	9	449	50	14	214	15
Estudio	1	5	5	6	70	12
Extraordinaria con goce de sueldo	12	328	27	16	268	17
Maternidad	--	--	--	3	295	98
Medio horario / Lactancia	--	--	--	3	291	97
Paternalidad	2	20	10	--	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría, FIC. Año 2018.
Nota: no incluye G002 y G003 que son la Decana y los asistentes académicos.

La licencia reglamentaria anual no muestra diferencias significativas entre varones y mujeres.

Con relación a la licencia por enfermedad se observa un promedio de 50 días tomados por los varones, lo cual es significativamente superior a los 15 días promedios usufructuados por las mujeres.

Esta diferencia se explica porque un docente varón hizo uso de 334 días de licencia por esta causa. Si no se contempla ese caso, se observa que el promedio de los varones es de 16 días, lo que no muestra diferencias sustantivas con las mujeres.

Los datos sobre la licencia por estudio indican que las mujeres usufructuaron promedialmente más del doble de días que los varones.

¹⁸ La ordenanza de licencias se encuentra disponible en <http://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2019/12/Ordenanza-1.pdf>

Las licencias extraordinarias con goce de sueldo son generalmente usadas para eventos o congresos de interés para el servicio. Si bien se observa que hay más mujeres que hicieron uso de esta licencia (16 contra 12 varones), el promedio de días usufructuados es superior en los varones. Parte de esa diferencia se explica porque un varón hizo uso de esta causa para realizar un Máster en el exterior.

Sin embargo, esa diferencia puede estar dada también por la mayor recarga en las tareas de cuidados que tienen las mujeres tanto de niñas/os como de personas mayores y en situación de discapacidad, que dificultan la realización de actividades en el exterior.

Por último, si se analizan las licencias parentales, se observa que mujeres y varones hacen uso del máximo de días disponibles.

En la ordenanza de licencias existe la posibilidad de contar con una licencia social. La misma indica que si se constata una situación excepcional, el servicio debe dar flexibilidad al/la funcionario/a para poder brindarle apoyo. Si esto no alcanza, la persona debe dirigirse a la DUS y es entrevistada por un trabajador/a social, quien envía un informe a la Facultad de recomendaciones. Posteriormente Decanato autoriza o no. No tiene tope máximo y se trata de una licencia que suele utilizarse para cuidados de personas enfermas o dependientes en situaciones extraordinarias.

FUNCIONARIADO TAS

Al igual que lo observado en el personal docente, no se visualizan inequidades de género con relación al uso de licencias en el funcionariado TAS. De hecho, en todas las causas de licencia el promedio de días usufructuados es casi igual.

En las funcionarias TAS se observa el uso del día libre por PAP/Mamografía, algo que no se encuentra en las docentes. Probablemente estas últimas, al contar con horarios más flexibles, no sientan la necesidad de tomarla, si bien es un derecho adquirido que trasciende a ese hecho.

Promedio de días de licencia según tipo y sexo

TIPO DE LICENCIA	Cantidad de varones	Días de varones	Promedio	Cantidad de mujeres	Días de mujeres	Promedio
Reglamentaria	28	535	19	41	735	18
Antigüedad	24	86	4	22	94	4
Enfermedad	19	432	23	25	543	22
Estudio	3	44	15	9	122	14
Maternidad	--	--	--	0	0	0
Medio horario / Lactancia	--	--	--	1	77	77
PAP / Mamografía	--	--	--	17	17	1
Paternidad	0	0	0	--	--	--

Tanto las/os docentes como funcionarias/os TAS entrevistadas/os sostienen que el sistema de licencias es adecuado, aunque algunas personas señalan que necesita algunas modificaciones y/o actualizaciones que contemplen las situaciones de cuidados a personas dependientes.

Este hecho se visualiza más cuando la persona entrevistada ha atravesado situaciones recientes de cuidado de personas dependientes, principalmente en casos de enfermedad con internaciones.

No existe un criterio homogéneo en cuanto a las licencias por estudio debido a que queda sujeto al criterio del supervisor, lo que conlleva a algunas inequidades entre distintos funcionarios, tanto docentes como TAS.

3.8 - Principales características del estudiantado

La División Estadística de Dirección General de Planeamiento proporcionó los datos obtenidos a través del Formulario A completado por estudiantes en 2018.

De acuerdo con el formulario, de la totalidad de estudiantes que ingresan a la FIC, el 63% se identifican como mujeres. Esto significa 2857 estudiantes de un total de 4557.

Debe tenerse en cuenta que aquellas personas que no se identifican ni como mujer ni como varón no pudieron reflejarlo en el registro, ya que la opción era binaria. En 2019, en los formularios dirigidos a estudiantes, docentes y funcionarios TAS se incorporaron otras categorías.

Distribución del estudiantado, según sexo

Servicio	Sexo		Total
	Mujeres	Varones	
Facultad de Información y Comunicación	2.857	1.700	4.557

Fuente: DGPLAN, Censo Estudiantes 2018

La edad promedio, tanto en mujeres como varones, es de 24 años. Los tramos de edad no presentan diferencias entre géneros, pudiendo señalar que casi 4 de cada 10 estudiantes tienen entre 20 y 24 años.

Es seguido por el tramo de edad mayor a 30 años, que representa a casi un 30% de las y los estudiantes.

Las/os estudiantes menores de 20 años representan el 15% de la población total del alumnado.

Distribución del estudiantado, según sexo y edad

Tramos de edad	Sexo			
	Mujeres	%	Varones	%
Menos de 20	416	15	256	15
De 20 a 24	1016	36	642	38
De 25 a 29	626	22	367	22
30 o más	799	28	435	26
Total	2.857	100	1.700	100

Fuente: DGPLAN, Censo Estudiantes 2018

Respecto al lugar de residencia, el 81% del estudiantado reside en Montevideo, no identificándose diferencias por sexo.

Distribución del estudiantado, según sexo y lugar de residencia

Lugar de residencia	Sexo			
	Mujeres	%	Varones	%
Montevideo	2266	79,3	1374	80,8
Artigas	1	0,0	1	0,1
Canelones	380	13,3	217	12,8
Cerro Largo	3	0,1	2	0,1
Colonia	5	0,2	9	0,5
Durazno	5	0,2	4	0,2
Flores	3	0,1	1	0,1
Florida	13	0,5	7	0,4
Lavalleja	8	0,3	4	0,2
Maldonado	31	1,1	26	1,5
Paysandú	58	2,0	7	0,4
Río Negro	10	0,4	2	0,1
Rivera	4	0,1	10	0,6
Rocha	5	0,2	5	0,3
Salto	3	0,1	2	0,1
San José	45	1,6	22	1,3
Soriano	2	0,1	1	0,1
Tacuarembó	3	0,1	3	0,2
Treinta y Tres	5	0,2	1	0,1
Otro país	7	0,2	2	0,1
Total	2857	100,0	1700	100

Fuente: DGPLAN, Censo Estudiantes 2018

Si se analiza al estudiantado en relación a las dificultades o situación de discapacidad, se observa que el 25% de las y los estudiantes declaró tener alguna dificultad para ver, aún usando anteojos o lentes; 7% para entender y/o aprender; 3% tiene dificultades para oír y 2% dificultades para caminar o subir escalones.

En el caso de las estudiantes se observa que el 30% tienen alguna dificultad para ver. Este porcentaje se reduce en el caso de los varones, siendo el 20% quienes presentan esa dificultad.

Por otro lado, el 6% de las mujeres y el 8% de los varones manifestaron tener dificultades para entender o aprender.

Distribución del estudiantado, según sexo y dificultades/situaciones de discapacidad

Dificultades para ver, aún si usa anteojos o lentes		Sexo				Total	%
		Mujeres	%	Varones	%		
	No tiene	2.035	71	1.364	80	3.399	75
	Si tiene	822	29	336	20	1158	25
	Total	2.857	100	1.700	100	4.557	100
Dificultades para oír, aún si usa audífono		Sexo				Total	%
		Mujeres	%	Varones	%		
	No tiene	2.769	97	1.653	97	4.422	97
	Si tiene	88	3	47	3	135	3
	Total	2.857	100	1.700	100	4.557	100
Dificultades para caminar o subir escalones		Sexo				Total	%
		Mujeres	%	Varones	%		
	No tiene	2.793	98	1.675	99	4.468	98
	Si tiene	64	2	25	1	89	2
	Total	2.857	100	1.700	100	4.557	100
Dificultades para entender y/o aprender		Sexo				Total	%
		Mujeres	%	Varones	%		
	No tiene	2.688	94	1.556	92	4.224	93
	Si tiene	169	6	144	8	313	7
	Total	2.857	100	1.700	100	4.537	100

Fuente: DGPLAN, Censo Estudiantes 2018

El 63% de las mujeres y 62% de los varones trabaja. Quienes no trabajan y no buscan trabajo son el 13% en ambos sexos. Es decir que una cuarta parte del estudiantado está buscando trabajo.

Situación laboral del estudiantado, según sexo

Situación laboral	Sexo			
	Mujer	%	Varones	%
Trabaja	1.810	63	1.058	62
No trabaja y no busca trabajo	369	13	227	13
No trabaja y busca trabajo	678	24	415	24
Total	2.857	100	1.700	100

Fuente: DGPLAN, Censo Estudiantes 2018

Con relación a la ascendencia étnico racial que declaran los estudiantes, una amplia mayoría se identifica con la ascendencia blanca (aproximadamente el 85% de las mujeres y 87% de los varones).

Ascendencia étnico racial del estudiantado, según sexo

Ascendencia étnico-racial principal	Sexo			
	Mujeres	%	Varones	%
Afro o negra	109	4	66	4
Asiática amarilla	10	0.4	6	0.4
Blanca	2.422	85	1.473	87
Indígena	93	3	42	2
No cree tener ascendencia	120	4	71	4
Ninguna	103	4	42	2
Total	2.857	100	1.700	100

Fuente: DGPLAN, Censo Estudiantes 2018

El 12% de las mujeres y el 9% de los varones tienen hijas o hijos. En el caso de las mujeres, se observa que el 91% vive con sus hijos. En el caso de los varones, es el 73.5%.

Cantidad de hijos/as, según sexo

N° de hijos que tiene	Sexo			
	Mujeres	%	Varones	%
0	2.506	88	1.549	91
1	213	7	95	6
2	100	4	33	2
3 o más	38	1	23	1
Total	2.857	100	1.700	100
N° de hijos con los que vive	Sexo			
	Mujeres	%	Varones	%
0	2.536	89	1.589	93
1	216	8	78	5
2	85	3	22	1
3 o más	20	1	11	1
Total	2.857	100	1.700	100

Fuente: DGPLAN, Censo Estudiantes 2018

Análisis de las entrevistas realizadas en el marco del desarrollo del diagnóstico

Las dos estudiantes entrevistadas explicitan no observar diferencias visibles en lo que respecta al trato de mujeres y varones en su tránsito curricular y en el vínculo con el personal docente.

Sí enuncian como preocupación la falta de una mayor diversidad en la composición de la grupalidad en lo que respecta a la baja cantidad de estudiantes afrodescendientes, personas transgénero y personas en situación de discapacidad que cursan las carreras de la FIC, lo cual podría aportar al intercambio y relacionamiento de distintas realidades y experiencias.

Observan que en el último tiempo la agenda de género permea con mayor continuidad en los cursos, las temáticas y los enfoques que presentan los docentes, si bien aún es insuficiente. En ese sentido, señalan que muchas veces la transversalización de la perspectiva queda a consideración de intereses particulares de los estudiantes.

En el caso de la estudiante de la carrera en Comunicación, cita como muy importante la existencia de la unidad curricular opcional Comunicación y género, que permite a muchos estudiantes tener una primera aproximación ya en el ciclo inicial del grado.

Ninguna de las dos estudiantes logró identificar con claridad situaciones discriminatorias hacia otras basadas en su identidad de género, orientación sexual o ascendencia étnico-racial.

Una de ellas sí cree que hay ciertas prácticas en la organización de los cursos, exigencias sobre el estudio o evaluaciones que no tienen en cuenta a estudiantes que son madres, lo que hace que terminen dilatando el egreso o interfiriendo en qué unidades cursar en función de la flexibilidad que presentan las mismas.

También plantea la importancia de que en la facultad se cuenten con normas específicas para los casos de estudiantes con licencia maternal que no puedan asistir a un examen, por ejemplo.

En su situación personal, como madre de un niño pequeño, comenta que pospuso mucho la finalización de la carrera de grado por la dificultad que implica la conciliación de los cuidados, el trabajo doméstico, el empleo y la asistencia a clases.

Por eso sugiere que la Facultad debería promover la ampliación de la oferta de unidades curriculares de carácter virtual o semipresencial.

4 - Propuesta académica

En cuanto a las actividades realizadas en la enseñanza de grado y posgrado, investigación y extensión de la FIC, se detallan algunas que toman en cuenta las perspectivas de género y feministas.

Estas fueron relevadas por la Unidad de Comunicación, en el marco de los días internacionales de la Mujer de 2019 y 2020 y en una convocatoria específica para este informe dirigida a docentes y estudiantes en agosto de 2020, donde se les solicitó hacer llegar trabajos y proyectos propios.

Es importante señalar la relevancia que estos temas y abordajes han tomado en los trabajos finales de grado (TFG) de las tres licenciaturas, lo que demuestra inquietudes académicas específicas de las nuevas generaciones de estudiantes y recientes egresados.

Como la FIC aún no tiene sistematizado el relevamiento de los TFG con un criterio académico, escapa a este informe completo un análisis exhaustivo de la producción en cuestión. De todos modos, se detecta una tendencia importante en esas direcciones que es relevante visibilizar.

4.1 - Enseñanza de grado

Actualmente en la Facultad no existe una propuesta de unidad curricular obligatoria en ninguna de las mallas curriculares de las carreras de grado.

Hasta 2019 se dictó la unidad curricular optativa Comunicación y Género a cargo del docente François Graña. Ese año, debido a la jubilación del docente, no se dictaron unidades curriculares específicas vinculadas a la temática.

Sin embargo, de forma paulatina y por iniciativa personal de las y los docentes, la temática se ha integrado en algunas unidades curriculares de forma transversal. La perspectiva también se ha integrado en el dictado de cursos y trabajos de investigación y extensión de algunos docentes.

4.2 - Investigación

Maestría en Información y Comunicación

La maestranda de la cuarta cohorte Inés Cortés está haciendo su tesis “¿Deshacer el feminismo? Discursos anti-feministas en la prensa actual uruguaya. Lenguaje, discursos y componentes ideológicos tras la ‘objetividad’ informativa”. Este trabajo analiza los discursos de reacción opositora frente a episodios ocurridos en 2017 que involucran a mujeres que ejercen o reclaman sus derechos, tomando como hito principal la marcha por el Día Internacional de la Mujer -realizada el 8 de marzo- que da cuenta de la masificación de las demandas feministas o de movimientos de mujeres en Uruguay. Siendo dicha movilización el punto de partida de la investigación, se identificarán en la prensa escrita uruguaya los discursos a partir de portales de noticias, caracterizando los argumentos y términos utilizados, con el fin de analizarlos a la luz de la teoría. Se buscará la noción de feminismos que se desprende de estos discursos y la connotación que se le adjudica a este concepto. La tutora de este trabajo es la docente María Inés de Torres.

La maestranda Silvina Morales (tercera cohorte) está realizando su tesis de maestría “Representación del fútbol femenino en la prensa uruguaya. Lectura crítica de la cobertura del Mundial Femenino Sub 17, 2018”, desde una perspectiva de género. En la investigación se realiza un análisis crítico del discurso de las notas publicadas, en el marco del Mundial Femenino Sub 17, desde una perspectiva de género. El corpus seleccionado corresponde a la prensa escrita de alcance nacional y para ello se seleccionaron dos semanarios -Brecha y Búsqueda- y tres periódicos, La República, El País y El Observador. El recorte de tiempo corresponde a la cronología del Mundial, es decir, desde el 13 de noviembre al 1 de diciembre de 2018. Mediante las categorías analizadas, en cada una de las notas se indaga sobre el rol de los medios como reproductores de un discurso androcéntrico y dominante. Se busca reconocer los encuadres noticiosos que manifiestan el discurso sexista de los medios y determinar la representación existente de la mujer en el ámbito deportivo, particularmente en relación al fútbol femenino. El director de esta tesis fue el docente François Graña.

Gelsi Ausserbauer (tercera cohorte) terminó recientemente su tesis de posgrado titulada “La construcción del femicidio íntimo en la prensa escrita uruguaya: un estudio de caso”. Allí se investiga la representación de los femicidios en el diario El País entre los años 2006 y 2018, con el objetivo de estudiar cómo se construyen estas noticias y determinar si en este período hubo cambios en la forma de reportar estos casos. La tutora de este trabajo fue la docente Mariana Achugar.

Mercedes Altuna (primera cohorte) defendió su tesis de maestría en octubre de 2019, titulada “Análisis de los flujos de comunicación entre investigadores y tomadores de decisión. Articulaciones técnicas y políticas en el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) en Uruguay”, que tiene un fuerte componente de género en su concepción e implementación. El SNIC es uno de los casos paradigmáticos de propuestas de políticas públicas promovidas por el gobierno de izquierda uruguayo, aprobándose en 2015 la ley que declara de interés general la universalización de los cuidados. Por su magnitud y complejidad el sistema, que se propuso dar respuestas a la crisis de cuidados en Uruguay, involucra diversos actores del sistema político, la academia y también, como se desprende de la investigación, la sociedad civil organizada.

Este trabajo estudia las articulaciones en Uruguay entre académicos y actores políticos durante la etapa de debate previa a la instalación del SNIC, entre 2010 y 2012. El tutor de este trabajo fue el docente Eduardo Álvarez Pedrosian.

Proyectos de docentes de la FIC

En los dos institutos de la Facultad existen antecedentes de trabajo sobre mujeres y con perspectivas de género que vienen de los servicios universitarios que antecedieron a la FIC: la ex Escuela de Bibliotecología y Ciencias Afines y la ex Licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

En el actual Instituto de Comunicación, los docentes María Inés de Torres¹⁹ y Francois Graña²⁰ cuentan han tenido una reconocida trayectoria en publicaciones, presentaciones en paneles de discusión y enseñanza directa sobre mujeres por un lado y con una perspectiva de género y feminista, por otro.

La docente Martha Sabelli²¹, del Instituto de Información, ha sido responsable y ha coordinado proyectos de investigación centrados en la información y mujeres jóvenes de contextos desfavorables (CSIC, 2008-2010), estrategias de información y comunicación en salud de adolescentes (Prodic, 2010-2015) y el proyecto I+D titulado “*La vejez y perspectiva de género en sectores desfavorables: hacia estrategias de información y comunicación inclusivas, el Plan Ibirapitá y el Sistema de Cuidados*” (CSIC, 2017-2019). Este último proyecto pretende diseñar y abrir un espacio centrado en la vejez con perspectiva de género y la información/comunicación inclusiva, articulando con núcleos de investigación y planes en desarrollo (Plan Ibirapitá y el Sistema Nacional Integrado de Cuidados), ahondando el enfoque multidimensional y su interdisciplinariedad.

Estas trayectorias han sido antecedentes importantes en la incorporación de la temática en lo que hoy es la FIC.

Actualmente, la docente Siboney Moreira (Sección Académica Comunicación Organizacional) está realizando su tesis del programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional General Sarmiento (Argentina) titulada “Tejiendo vida digna desde abajo. Mujeres en lucha y tramas urbanas que sostienen la vida: una mirada feminista de la ciudad y formas de producción de lo común en Uruguay”.

Se trata de una investigación que “pretende recoger y dar cuenta de las tramas urbanas que diversos agrupamientos de mujeres despliegan cotidianamente para sostener la vida y que encarnan otra manera de pensar los procesos de construcción de las ciudades. Es una investigación atravesada por una perspectiva feminista y que tiene como principal enclave territorial las periferias de la ciudad de Montevideo” explica la investigadora.

El proyecto es parte de las propuestas del Programa en Comunicación, Arquitectura, Ciudad y Territorio (ACT-Com) del Laboratorio Transdisciplinario de Etnografía Experimental (Labtee) de la FIC.

¹⁹ Ver: <https://drive.google.com/file/d/1oB7HcwstlsoH6A7uUD5ads89VluXea6m/view?usp=sharing>

²⁰ Ver: https://drive.google.com/file/d/1H5_ublVGa3LBqxKm9YWqbi_8PSeEKpR/view?usp=sharing

²¹ Ver: <https://exportcvuy.anii.org.uy/cv/?d7bfd5fdeb09bb3ed6b8a348b8fc1a3d8adf25c4d47296072a74d3897cf2c92baca402b9d994801ba2f19ae25ddac135b910ade2bd0562356ff50dca906c700d>

La docente Romina Verrua está trabajando en su tesis de maestría “Porque fuimos y somos parte de la historia”. Disputas de sentidos de ex presas políticas sobre la experiencia de represión de la última dictadura militar uruguaya en espacios públicos mediatizados entre 1997 y 2017 en Uruguay”. El principal objetivo de esta tesis es indagar, analizar y reflexionar sobre las estrategias de comunicación pública que el colectivo de ex presas políticas de la última dictadura cívico militar de Uruguay se dio para dar cuenta de sus experiencias con la represión en la última dictadura militar. Los relatos hegemónicos sobre lo acontecido en este período, refieren a una experiencia en la cual el sujeto universal es un varón militante (Ruiz y Sanseviero, 2012). Sin embargo, existieron múltiples y heterogéneas vivencias así como diferentes relatos sobre las mismas. Verrua busca analizar los distintos esfuerzos colectivos que las ex presas políticas realizaron para ordenar esos relatos y compartirlos públicamente. En 1997, cerca de 300 mujeres ex presas políticas se reunieron bajo el lema “Porque fuimos y somos parte de la historia”, comenzó allí un período fértil de encuentros y producciones que se recorren en este trabajo.

El proyecto “La representación de la mujer en la cinematografía de ficción uruguaya entre los años 2007 - 2017” de la docente Victoria Pena (Sección Académica Medios y Lenguajes Audiovisuales) fue seleccionado en 2019 por el programa de iniciación a la investigación, de la Comisión Sectorial de Investigación Científica, para ser desarrollado en un período de dos años. Esta investigación se propone comprender cómo se representan las mujeres en la narrativa visual de las películas de ficción uruguayas entre los años 2009 a 2019. Para abordar la tarea la docente seleccionó diez películas como estudios de caso, revisando si responden a una jerarquización de género. El análisis se centrará en ver cómo los elementos formales de la imagen, como ser por ejemplo el punto de vista de la cámara, los tipos de planos que se utilizan, el uso de subjetivas, las posiciones dentro del encuadre, etc. se relacionan con el rol que ocupan las mujeres, la identificación con ellas, la percepción de lo que sienten y piensan y, por último, cómo es representado su cuerpo. Se describirá también si existe relación entre el género de la directora o del director de las películas y las formas de esta representación. El proyecto se complejizará generando un diálogo con el quehacer artístico a partir de entrevistas con las/os directoras/es de las películas para reflexionar a partir de su experiencia y el análisis de la investigación sobre la representación.

4.3 - Proyectos transversales

“Sujetas sujetadas: mujeres y memoria en el terrorismo de Estado” es un proyecto de extensión e investigación que en 2019 recibió el apoyo de la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades con el Medio. El proyecto busca visitar la experiencia y la memoria de las mujeres ex presas políticas en relación con las reivindicaciones feministas actuales, articulando interdisciplinariamente las tareas de enseñanza, extensión e investigación. Este proyecto sostiene que “Las dictaduras castigaron a las mujeres en su doble condición de impugnadoras del orden político y transgresoras del orden de género”. En este proyecto se construye un espacio de encuentro intergeneracional, entre estudiantes de los talleres de Comunicación Oral y Escrita (FIC) y Feminismos del Sur (Facultad de Ciencias Sociales) en conjunto con ex presas políticas, donde se producen saberes compartidos que ponen en primer plano la agencia de las mujeres y la realización de productos de difusión y materiales

didácticos para trabajar en los ámbitos educativos. La coordinación está a cargo de Mariana Achugar y Ana Laura de Giorgi, y el equipo está integrado por Amparo Fernández, Carla Larrobla, Ema Zaffaroni, Mercedes Altuna, Laura Caffaro y Gelsi Ausserbauer.

El proyecto de extensión Byblos, del Instituto de Información, trabaja en un subproyecto sobre la comunidad lesbiana, gay, trans y bisexual (LGTBI²²) en Líbano. El trabajo involucra a estudiantes que participan en el diseño de la exposición ExpoByblos 2020 y en la adaptación a recursos educativos abiertos para trabajar con niños en escuela. En esta investigación se realiza un acercamiento a la situación actual de la comunidad LGBTQ+ en el Líbano; dicha situación está condicionada principalmente por su diversidad religiosa y cultural. Se enfoca en seis aspectos: matrimonio, adopción, salud, normativa, educación y marcha del orgullo.

El seminario “Educación de niñas y jóvenes en tecnologías de la Información y Comunicación”, realizado el 31 de octubre de 2017 en la FIC, fue organizado por las docentes Mercedes Altuna, María Goñi, Soledad Morales y Analía Passarini. Estuvo enmarcado en una serie de encuentros abiertos realizados por la sección académica Lenguajes Multimediales y Tecnologías de la Comunicación de la FIC y el Departamento de Comunicación y la Maestría en Comunicación -énfasis en Recepción y Cultura- de la Universidad Católica del Uruguay, con el objetivo de promover una reflexión sobre diversas problemáticas asociadas al papel de las TIC en distintos ámbitos de la sociedad. La actividad tuvo por fin reflexionar acerca de la construcción de capacidades STEM adquiridas por niñas, adolescentes y jóvenes en Primaria y Secundaria. Presentó, por un lado, experiencias de uso y apropiación de las nuevas tecnologías desde distintas vertientes. Por otro, se propuso tender puentes entre dichas experiencias y el ámbito profesional académico, empresarial y de decisores de la política pública y educativa. El panel estuvo integrado por Josefina González (área académica queer), Julieta Cayre (Girls in tech), Bits por mis venas y Mariana Fossati (Ártica/Libre.coop). En el caso del panel de reflexión participaron Celsa Puentes (Directora General del CES), Andrea Delgado (INCO-FING), Irene González (Gerente del Área Educación de Plan Ceibal) y Aníbal Gonda (Vicepresidente de Capital Humano de CUTI).

5 - Otros aspectos de la organización

Desde la creación de la FIC en 2013 y su instalación en el edificio actual en 2017, se han llevado adelante algunas iniciativas para incluir la perspectiva de género en la institución y construir una organización libre de discriminación.

A continuación se enlistan algunas de esas medidas.

1 - Iniciativas institucionales

- Designación del Comité de Calidad con Equidad de Género por el Consejo de Facultad en marzo de 2019: <http://fic.edu.uy/node/1442>
- Elaboración y aprobación del Reglamento de Funcionamiento del Comité y aprobación por el Consejo de Facultad: <http://fic.edu.uy/node/1776>

²² Defino por los integrantes del proyecto.

- Elaboración de la primera Política Institucional de Calidad con Equidad de Género y aprobación por parte del Consejo de la Facultad en abril de 2020: <http://fic.edu.uy/node/2130>
- Elaboración de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género (en proceso de aprobación).

2 - Iniciativas de cuidados e infraestructura

- Instalación sanitaria de una sala de lactancia y alimentación para bebés. La sala incluye mesada con pileta, sillón de un cuerpo, freezer, mueble con puerta, instalación sanitaria y kits de bienvenida para madres y bebés (valor de la inversión: 107.880 pesos): <http://fic.edu.uy/node/1530>
- Implementación de un espacio con actividades artístico-lúdico-recreativas para niños en vacaciones de julio y parte del receso estival (valor de la inversión: 125.000 pesos): <http://fic.edu.uy/node/1603> y <http://fic.edu.uy/node/1649>

3 - Iniciativas de comunicación

Las noticias publicadas en el portal de la Facultad (fic.edu.uy) y enumeradas a continuación se difunden a través de las tres redes sociales de la Facultad (Facebook, Twitter e Instagram) y del boletín electrónico de noticias que se envía semanalmente:

- “Vacaciones en la FIC: primera experiencia de cuidados corresponsables”. Los protagonistas hablan sobre la experiencia: <http://fic.edu.uy/node/1649>
- “Desde otras perspectivas: investigaciones en la FIC sobre género y mujeres”. Relevamiento realizado para el 8 de marzo de 2020: <http://fic.edu.uy/node/2060>
- “La FIC lugar de todas: cómo hacemos de la Facultad un lugar libre de discriminaciones”. Convocatoria a una acción participativa durante el mes de las mujeres 2020: <http://fic.edu.uy/node/2069>

Publicaciones en la página institucional con perspectiva de género:

- Entrevista a Josefina González como primera persona trans en egresar de la Facultad: <http://fic.edu.uy/node/1634>
- Estreno del cortometraje “Karina” realizado por estudiantes de la FIC: <http://fic.edu.uy/noticia/el-cortometraje-karina-realizado-por-estudiantes-de-la-fic-se-estrena-en-el-festival>

Iniciativas para el Día Internacional de la Mujer 2019

- Boletín especial de noticias. Transformamos el semanal en uno especial para esa semana: <http://bit.ly/2Z1RN1E>
- Noticias para la web especialmente pensando en ese día: trabajos de fotografía realizados por estudiantes sobre género realizados durante una unidad curricular (<http://fic.edu.uy/node/1446>), las mujeres en la FIC (<http://www.fic.edu.uy/node/1445>), instalación del Comité (<http://fic.edu.uy/node/1442>) y el acoso sexual y laboral en la Universidad (<http://fic.edu.uy/node/1443>).

- Mensaje en video de la decana Gladys Ceretta que tuvo distintas versiones para redes sociales y para las pantallas que hay en el edificio: <https://youtu.be/Ro4zLV-Ovac>
- Intervención de la puerta y las escaleras.

Resultados:

- Visibilizar cómo sienten y viven las mujeres la FIC.
- Posicionamiento institucional respecto a las necesidades y urgencias que tenemos para hacer una facultad con equidad.
- Sensibilización.
- Información sobre mecanismos de actuación en la Udelar frente al acoso.
- Construcción de una narrativa institucional que contemple a las mujeres con equidad.

Acciones de comunicación institucional con motivo del Mes de la Diversidad 2019

- Intervención de las redes sociales y el logo en la página web.
- Inclusión de la bandera del arcoíris en el ingreso al edificio de la Facultad.
- Saludo institucional para el día de la Marcha de la Diversidad que se difunde en redes sociales y las pantallas de la FIC.
- Difusión de trabajos periodísticos de estudiantes sobre diversidad (Sala de Redacción, Uni Radio, "Ventanas").

Cambios en el logotipo de la FIC en la página institucional, las imágenes de portada y perfil en las tres redes sociales (Facebook, Twitter e Instagram) durante marzo de 2019 y 2020:



Redacción de un manual de estilo que contempla el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación institucional de la Facultad.

Implementación de lenguaje inclusivo en algunas piezas de comunicación institucional:



4 - Iniciativas del Comité de Calidad con Equidad de Género con el resto de la Udelar

Durante 2019 algunos integrantes del Comité participaron en:

- Encuentro de intercambio y reflexión “Violencia y acoso en la Universidad: Responsabilidad colectiva” convocado por la Udelar.
- “Jornada de intercambio de buenas prácticas: aprendizajes y desafíos en la implementación del MCEG” organizado por la Comisión Abierta de Género de la Udelar.
- Conversatorio “Intercambios sobre lenguaje inclusivo” organizado por el equipo docente de Género y Comunicación Visual en la Ciudad, Licenciatura en Diseño de Comunicación Visual (Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Udelar).

6 - Análisis FODA

ANÁLISIS FODA para implantación de Sistema de Gestión con enfoque de género

FORTALEZAS (I)		DEBILIDADES (I)	
1	Representación casi paritaria de docentes y funcionariado TAS	1	Registros y bases administrativas que no cuentan con la variable sexo
2	A igual posición en la estructura escalafonaria y con la misma carga horaria para funcionariado TAS, no existen diferencias de remuneraciones entre varones y mujeres	2	Los formularios de inscripción, evaluación, etc., no se contemplan otras identidades de género. Tampoco se contempla la variable cuidados y/o personas a cargo

3 Respecto a medidas de cuidados, se realizaron acciones como la instalación de un espacio lúdico recreativo en la FIC; y la instalación y amoblamiento de la sala de lactancia	3 A nivel de distribución por Institutos - Información y Comunicación-, hay disparidad en la representación paritaria (agregar %)
4 El Comité de Género está realizando un protocolo para la recepción, orientación y derivación ante situaciones de acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral y educativo	4 Mayoría de docentes mujeres, en el Instituto de Comunicación, están concentradas en los grados 1 y 2
5 El Consejo de la FIC aprobó la Política de Calidad con enfoque de género de la FIC	5 Mayoría de docentes mujeres, en el Instituto de Información, están concentradas en los grados 3, 4 y 5
6. La instalación en la agenda de investigación de las y los docentes (especialmente más jóvenes) de las temáticas de género y feminismo como objeto de estudio vinculado a las disciplinas de la información y la comunicación	6 No tener datos sobre las causas o motivos por los que se conceden las licencias sociales
7.La tendencia creciente de la incorporación de la perspectiva de género en los trabajos finales de grado	7 No existe una política escrita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral, estudiantil con la familiar o personas en situación de dependencia
8. Conformación y formalización (mediante resolución) de un Comité de Calidad con Equidad de Género, con integrantes comprometidas/os con las tareas y objetivos de trabajo.	8 Tanto para docentes como funcionariado TAS, las licencias o adecuaciones de horario laboral para formarse no están definidas
9. Realización de un diagnóstico de situación de la FIC con perspectiva de género.	9 No existe un protocolo para la recepción, orientación y derivación ante situaciones de acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral y educativo
10. Iniciativas a nivel de la comunicación institucional de la FIC que visibilizaron y promovieron la reflexión sobre temáticas vinculadas a género, a la perspectiva feminista y la diversidad sexual.	10. No hay una conformación paritaria de comisiones asesoras y tribunales
	11. La FIC no cuenta actualmente con cursos obligatorios vinculados a temáticas de género en un sentido más amplio 12.Las docentes mujeres de los grados más altos en el IC realizaron la mayor parte de su carrera académica fuera de la FIC. Este dato limita conocer el comportamiento de la institución para promover las carreras docentes mujeres a la interna.

	13. Los estudios de la FIC sobre las y los egresados no contemplan la situación del campo profesional desde una perspectiva de género.
AMENAZAS (E)	OPORTUNIDADES (E)
1 Complejidad para mujeres para conciliar la vida académica y profesional con la personal: cuidados, tareas del hogar no compartidas, etc.	1 Existe compromiso del actual rectorado de la Udelar a la hora de tratar el acoso y la discriminación
2. Posible restricción presupuestal a nivel de la Udelar Central imposibilitaría contar con equipo para atender a víctimas de acoso	2.Los FORMA para estudiantes, docentes, funcionariado TAS de la Udelar contemplan variables identidad de género no binaria y relacionadas a los cuidados
3. La dependencia de sistemas de información a nivel de la Udelar limita el relevamiento de datos vinculados a cuidados, identidad de género, etc. del estudiantado, docentes y funcionariado TAS	
4. Ante cambios políticos, No sostener el compromiso respecto al funcionamiento de los a las políticas de género.	

7 - Conclusiones

El presente informe diagnóstico ha sido elaborado por el Comité de Calidad con Equidad de Género de la FIC, creado en marzo de 2019, y refleja un momento específico de la institución¹. Se detallan aquí las principales conclusiones del relevamiento realizado.

Los registros y bases administrativas no cuentan con la variable sexo. Para este diagnóstico se tuvo que incluir la variable en forma manual, lo cual es una limitante que presenta oportunidades de mejora. A su vez, los formularios de inscripción, evaluación, etc, no siempre contemplan otras identidades de género, lo cual también marca un aspecto a mejorar.

El personal de la FIC está conformado por 190 docentes y 81 funcionarias/os TAS. El 54% del orden docente está compuesto por mujeres y el 46% por hombres, una distribución idéntica a la de la Udelar. En el funcionariado TAS el 56% son mujeres y 44% hombres. Por lo cual podemos decir que la mayoría del personal en la FIC está conformado por mujeres.

Si analizamos los niveles educativos alcanzados por los docentes, vemos que mujeres y varones se distribuyen de manera similar, con dos salvedades. En el caso de nivel posgrado completo las mujeres representan un poco más que los varones (38% contra 32%) y en el nivel educación universitaria de grado incompleta los varones duplican a las mujeres (7% y 3% respectivamente). En consecuencia podemos observar que las docentes mujeres tienden a tener un nivel educativo mayor, lo cual aún no podemos saber cómo impacta en sus carreras académicas laborales dentro de la Facultad. Entre los funcionarios TAS, si bien las mujeres presentan mayores niveles educativos que los varones, las brechas identificadas no son significativas para extraer conclusiones claras.

En relación a la selección y asignación de personal, la FIC, al igual que la Udelar, cuenta con procedimientos preestablecidos, tanto a nivel de los docenteS como de los TAS.

En la distribución de docentes por institutos, cabe señalar que se observa un mayor porcentaje de varones en el Instituto de Comunicación (55% contra 45%) lo cual invierte la tendencia de las tasas de ingreso y egreso de la Licenciatura, que se encuentran claramente feminizadas. En este Instituto, en la distribución por grados docentes, se observa que los grados 1 y 2 presentan una mayor presencia de mujeres, sin embargo, a partir del Grado 3 la tendencia muestra una estratificación más sesgada hacia la masculinización. Además, hay que señalar que la mayoría

¹ Los datos del relevamiento cuantitativo se tomaron en diciembre de 2018 y las entrevistas fueron realizadas en 2019.

de las docentes grado 5, mujeres, hicieron su carrera previa en otros servicios (es decir: no provienen de la Liccom ni de la EUBCA) por lo que no se puede afirmar a partir de este dato que la cultura institucional promueve el ascenso de mujeres dentro de su estructura, pero sí que ha recibido mujeres altamente calificadas en puestos altos. La conformación de los cargos DT presenta también un sesgo hacia la masculinización (54% varones y 46% mujeres). Esta cifra sigue una tendencia en otros diagnósticos organizacionales ya reflejada a nivel de toda la Universidad.

El Instituto de Información, al contrario de lo que sucede en el Instituto de Comunicación, muestra una composición notoriamente feminizada, lo cual puede generar un sesgo en el análisis, evidenciándose que 7 de cada 10 docentes son mujeres. La distribución del personal docente según grado, mostraba en 2018 una presencia mayoritaria de mujeres en todos los grados, salvo en el grado 4. Esta tendencia fue revertida en los años posteriores.

La composición del funcionariado indica que casi 6 de cada 10 son mujeres. Esta composición es similar a la registrada en el personal TAS de toda la UdelaR (66% mujeres, 34% varones). Esto puede relacionarse con un fenómeno común en el mercado laboral que muestra que hay ocupaciones que se asocian a tareas consideradas apropiadas a las mujeres y que se traducen en puestos más ligados a tareas de apoyo, tales como: secretaría, atención al público, administración, gestión del personal, etc. Es en este tipo de ocupaciones donde las mujeres logran generalmente acceder a puestos jerárquicos y estar en ventaja -al menos numérica- frente a los varones. Algo que se evidencia en la FIC.

Del análisis de las bases se constata que a igual posición en la estructura escalafonaria y con la misma carga horaria, no existen diferencias de remuneraciones entre varones y mujeres. Al respecto, la totalidad de las personas entrevistadas afirma que se garantiza que a igual cargo la remuneración es igual. Esto es cierto, ya que a igual grado y/o escalafón y carga horaria no existe posibilidad de diferencias. Esto implica que para analizar cabalmente la igualdad salarial se deberían estudiar otros factores como, por ejemplo, la posibilidad de varones y mujeres de asumir mayor carga horaria o de articular la vida profesional con las tareas de cuidados.

Una oportunidad de mejora sería plantearse la posibilidad de realizar una conformación paritaria de comisiones asesoras y tribunales; y analizar la posible existencia de sesgo en las evaluaciones de los llamados (comisiones asesoras), como de los concursos (tribunales)

En tanto políticas de cuidado de personas dependientes, al año 2019, la FIC no contaba con una política escrita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar. De todos modos, se han realizado acciones en este sentido como la instalación del espacio lúdico recreativo y la instalación y amoblamiento de la sala de lactancia. Este eje recién ha sido incorporado en la política institucional de equidad de género, aprobada por el Consejo de Facultad en la resolución 101 del Consejo del 23 de abril de 2020. Este paso es producto de un gran esfuerzo institucional y supone un mojón fundamental para poder seguir desarrollando acciones en pos de la equidad de género y la diversidad.

En cuanto a las oportunidades de formación, surge de las entrevistas las dificultades que las docentes mujeres presentan en sus trayectos tanto estudiantiles como profesionales para conciliar la vida académica, en coincidencia con la literatura existente sobre el tema. Los datos generales no presentan diferencias entre las oportunidades de formación entre varones y mujeres lo que no implica que otros factores sociales no vayan en detrimento de una igualdad de oportunidades en este sentido. Sin embargo, unido con el dato anterior nos hace pensar en las estrategias de cuidados que desarrollan las mujeres para poder conciliar ambas actividades. Los datos de docentes que sean madres no se generó en esta oportunidad pero la bibliografía indica que las mujeres de mayor nivel educativo postergan su maternidad. Tanto en docentes como en funcionarios TAS, se detectó que las licencias o adecuaciones de horario laboral para formarse no están definidas claramente y terminan en negociaciones discrecionales con los superiores.

Al momento de cierre de este diagnóstico el comité de género se encuentra realizando una hoja de ruta para la recepción, orientación y derivación ante situaciones de acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral y educativo. En línea con las políticas centrales y considerando la escala de nuestro servicio, las denuncias solamente se recepcionarán y se responderán consultas, pero los casos serán derivados ya que la Facultad no cuenta con un equipo técnico destinado a tal fin.

La licencia reglamentaria anual no muestra diferencias significativas entre varones y mujeres. Al no contar con datos vinculados a la licencia social, y con un desglose de las causas de las licencias extraordinarias es difícil establecer afirmaciones concluyentes en cuanto a una diferenciación del uso de los días libres para cuidados de personas dependientes existentes entre varones y mujeres.

El estudiantado de ingreso está integrado por un porcentaje mayor de mujeres (63%). Es interesante continuar monitoreando este dato para ver cómo se traduce luego en la composición de los cuerpos académicos. En cuanto a las y los estudiantes con hijas e hijos, son el 12% de las mujeres y el 9% de los varones. El 91% de las mujeres vive con sus hijas/os y en el caso de los varones, es el 73.5%. Esta preocupación se retoma en las entrevistas en relación a las dificultades de las estudiantes madres para el tránsito y culminación de sus estudios. No se cuenta con datos de estudiantes que atiendan a otras personas en situación de dependencia. La falta de diversidad en la composición de la grupalidad preocupa a los estudiantes. Las estudiantes entrevistadas no identificaron con claridad situaciones discriminatorias basadas en su identidad de género, orientación sexual o ascendencia étnico-racial.

En relación a la propuesta académica, la FIC no cuenta actualmente con cursos obligatorios vinculados a temáticas sobre género, feminismo y/o a la diversidad sexual. A medida que el tema ha tomado relevancia en la agenda pública se comienza a instalar en la agenda de investigación de los y las docentes especialmente de las y los docentes más jóvenes la temática de género y feminismo como objeto de estudio vinculado a las disciplinas de la información y la comunicación. Una tendencia creciente es la de la incorporación de la perspectiva en los TFG,

traído por los propios estudiantes. Esto habla de la demanda que existe por parte de los estudiantes tanto de conocer más sobre estas temáticas como también de que exista conocimiento de calidad sobre estos tópicos.

La instalación del comité de Género y la realización del diagnóstico acompañó y potenció distintas iniciativas que se están llevando a cabo en la Facultad a los efectos de continuar democratizando la enseñanza a través de la generación de ambientes más amigables y seguros para todos y todas. En este sentido, bajo el entendido de que las instituciones cumplen con un rol en la facilitación de la conciliación entre la vida personal y la vida profesional para favorecer el tránsito de las personas por las mismas, se instaló una sala de lactancia y alimentación; y se instalaron los espacios lúdicos recreativos para momentos puntuales del año. Al mismo tiempo, la Unidad de Comunicación, como parte de sus tareas regulares, ha visibilizado en las fechas específicas trabajos y actores relacionados con el género, el feminismo y la diversidad sexual.

